



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

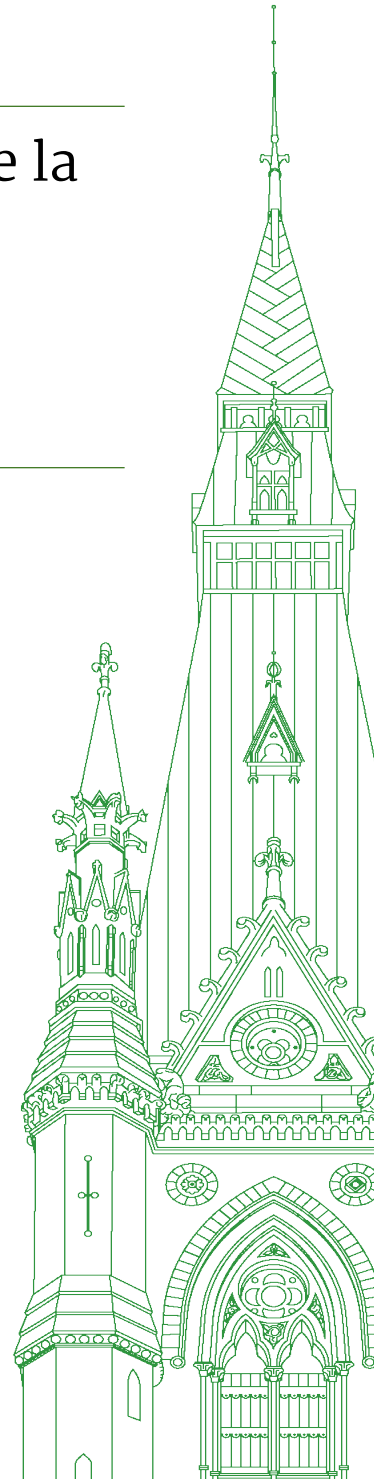
Comité permanent de la science et de la recherche

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 059

Le lundi 23 octobre 2023

Président : M. Lloyd Longfield



Comité permanent de la science et de la recherche

Le lundi 23 octobre 2023

• (1545)

[Traduction]

Le président (M. Lloyd Longfield (Guelph, Lib.)): Merci beaucoup d'être des nôtres aujourd'hui.

Bienvenue à la réunion n° 59 du Comité permanent de la science et de la recherche.

La réunion d'aujourd'hui se déroule selon une formule hybride, conformément au Règlement. Les membres sont présents en personne dans la salle ou à distance. Que vous participiez à distance ou en personne, je vous demanderais d'attendre que je vous nomme avant de prendre la parole.

Je souhaite la bienvenue à Larry Maguire ainsi qu'à Eric Melillo, qui vient de mon coin de pays, au lac des Bois et au Manitoba.

Nous avons aussi Darren Fisher, de Dartmouth.

Mme Lena Metlege Diab (Halifax-Ouest, Lib.): Non.

Le président: Il est à l'écran, mais Mme Metlege Diab est dans la salle. Elle vient de déposer un projet de loi, si je ne m'abuse.

Nous assumons des tâches variées et nous sommes tous au bon endroit.

Merci, monsieur Fisher, de siéger comme remplaçant.

Lorsque vous n'intervenez pas, votre micro doit être en sourdine. Pour l'interprétation sur Zoom, vous avez le choix, au bas de votre écran, entre le parquet, l'anglais ou le français. Ceux qui sont dans la salle peuvent utiliser l'oreillette et sélectionner le canal de leur choix.

Même si la salle est pourvue d'un système audio performant, il peut y avoir des retours de son. Si vous avez des écouteurs, tenez-les loin du micro pour éviter que se produisent ces retours de son qui peuvent causer des bruits désagréables dans les écouteurs des interprètes et entraîner des blessures.

Tous les témoins ont réalisé avec succès les tests de connexion requis.

Je pense que nous sommes prêts à nous lancer.

Conformément à l'article 108(3)(i) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le mardi 6 juin 2023, le Comité poursuit son étude sur l'utilisation des subventions, fonds et contributions du gouvernement fédéral en matière de recherche et de développement par les universités et les établissements de recherche canadiens dans le cadre de partenariats avec des entités liées à la République populaire de Chine.

Il nous faudra trouver un titre abrégé, mais je voudrais pour l'instant accueillir les témoins.

Nous recevons, du Service canadien du renseignement de sécurité, Nicole Giles, sous-ministre adjointe principale, Politiques et partenariat stratégique, ainsi que René Ouellette, directeur général, Liaison recherche et collaboration avec les intervenants.

Du Centre de la sécurité des télécommunications, nous avons Samantha McDonald, sous-ministre adjointe, Stratégies d'entreprise innovantes et développement de la recherche, et Sami Houry, dirigeant principal, Centre canadien pour la cybersécurité.

Du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, nous accueillons Sébastien Aubertin-Giguère, sous-ministre adjoint délégué, Sécurité et cybersécurité nationale, de même que Lesley Soper, directrice générale, Politiques de la sécurité nationale.

Chaque groupe dispose de cinq minutes. Nous allons commencer avec le Service canadien du renseignement de sécurité.

Mme Nicole Giles (sous-ministre adjointe principale, Politiques et partenariat stratégique, Service canadien du renseignement de sécurité): Bonjour, monsieur le président, bonjour, mesdames et messieurs.

C'est un honneur pour moi de contribuer à cette importante discussion.

[Français]

Des gouvernements étrangers participent à des activités d'espionnage et d'ingérence étrangère qui prennent pour cibles le Canada et des Canadiens pour faire avancer leurs propres intérêts à nos dépens, afin d'obtenir un avantage sur les plans géopolitique, économique, militaire ou stratégique.

Ils cherchent ainsi secrètement à semer la discorde et à perturber notre économie et l'ingéniosité du secteur universitaire. Dans de nombreux cas, les activités d'ingérence clandestines visent à soutenir des programmes politiques étrangers ou à influencer de façon trompeuse des politiques, des centres de recherche, des processus démocratiques ou des représentants du Canada.

[Traduction]

Malheureusement, des activités d'ingérence étrangère sont menées contre les institutions fondamentales du Canada, notamment les établissements universitaires et de recherche. Dans les campus, certains États étrangers, notamment la République populaire de Chine, ou RPC, cherchent secrètement à exercer une influence indue, parfois sous le couvert d'intermédiaires, en harcelant les dissidents et en entravant la liberté de l'enseignement et la liberté d'expression.

L'ingérence étrangère et l'espionnage dans le milieu universitaire sont protéiformes. Certains acteurs peuvent tenter d'influer secrètement sur les programmes de recherche et les processus d'examen par les pairs ou encore de conclure des ententes de financement dont la source des fonds est délibérément masquée ou camouflée. Les techniques les plus souvent employées sont le chantage, la coercition, le financement illicite, l'intimidation et la désinformation. Autre méthode préconisée par les puissances étrangères, le vol de propriété intellectuelle empêche la monétisation des technologies en question et nuit par le fait même au développement de l'ensemble de l'économie. Des États tels que la RPC se livrent de plus en plus à ces activités en exploitant les innovations et la participation du Canada à des partenariats de recherche.

• (1550)

[Français]

La bonne nouvelle est que nous pouvons protéger la recherche au Canada par la sensibilisation et la transmission des savoirs afin d'accroître la résilience quant à l'ingérence étrangère et de nous assurer ainsi que les investissements du gouvernement ne servent pas à faire avancer la recherche d'États hostiles. Cela comprend également des mesures à prendre pour nous assurer que la trousse d'outils de notre appareil de renseignement, nos politiques et nos pouvoirs demeurent à jour et nous permettent de faire face à une menace en constante évolution.

[Traduction]

Auparavant, les intérêts des adversaires du Canada ne donnaient lieu qu'à une concurrence entre gouvernements. Aujourd'hui, les priorités des auteurs de la menace englobent aussi la recherche avancée menée au Canada sur les technologies émergentes et les mégadonnées. Ainsi, certains États étrangers intensifient leurs activités d'ingérence contre les établissements de recherche et d'enseignement et les personnes qui y travaillent.

[Français]

Le Service canadien du renseignement de sécurité, ou SCRS, a produit des milliers de rapports de renseignement et a fourni des détails au sujet de ces menaces.

[Traduction]

Pour mieux sensibiliser le public, le SCRS a décrit ces activités et d'autres formes d'ingérence étrangère dans son rapport annuel public — nous en avons apporté des exemplaires — et dans plusieurs rapports non classifiés qui ont été publiés sur la question, dont un document intitulé « L'ingérence étrangère et vous » destiné aux Canadiens et aux communautés. Nous avons aussi publié en plusieurs langues bon nombre de documents à l'intention des universités et des centres de recherche, tels que la série intitulée « Protéger vos recherches ». Pour accroître la résilience du milieu, nous organisons en outre des activités de sensibilisation et de mobilisation dans le cadre de notre programme de collaboration avec les intervenants.

[Français]

L'ingérence étrangère demeure un problème récurrent et elle a gagné en envergure et en complexité à l'ère numérique d'aujourd'hui. Par ailleurs, les nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle ne feront qu'exacerber le problème. La protection de la sécurité nationale du Canada est un travail d'équipe et requiert des efforts de la part de toute la société.

[Traduction]

Le SCRS est vraiment engagé dans ces efforts. Notre équipe de professionnels dévoués et talentueux travaille avec acharnement pour assurer la sécurité et la prospérité des Canadiens.

Nous répondrons avec grand plaisir à vos questions.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, madame Giles.

La parole est à M. Khoury, du Centre de la sécurité des télécommunications.

M. Sami Khoury (dirigeant principal, Centre canadien pour la cybersécurité, Centre de la sécurité des télécommunications): Bonjour, monsieur le président, et merci de m'avoir invité à témoigner aujourd'hui. Je m'appelle Sami Khoury et je suis le dirigeant principal du Centre canadien pour la cybersécurité, qui fait partie du Centre de la sécurité des télécommunications, ou CST. Je suis accompagné de ma collègue, Samantha McDonald, sous-ministre adjointe, Stratégies entreprise innovantes et développement de la recherche, au CST.

[Français]

Pour ceux et celles qui ne nous connaissent pas, le Centre de la sécurité des télécommunications, ou CST, est l'organisme national de cryptologie qui fournit au gouvernement l'assurance de l'information et du renseignement électromagnétique étranger.

[Traduction]

Le Centre canadien pour la cybersécurité, qui fait partie du CST, constitue une source unique permettant d'obtenir divers avis, conseils et services de soutien liés à la cybersécurité. Le centre travaille très étroitement avec le secteur de Mme McDonald au CST dans les domaines de la cryptographie, de la cybersécurité, de la recherche de vulnérabilités, des centres de calcul de haute performance, de la science des données et de l'intelligence artificielle.

Le partenariat est au cœur du travail que nous effectuons au Centre, car maintenir et renforcer la sécurité en ligne du Canada est une responsabilité partagée par toutes les parties prenantes au pays.

[Français]

Nous travaillons en collaboration avec des entreprises, des organisations des secteurs des infrastructures essentielles, des organismes d'application de la loi et des partenaires externes canadiens, y compris le milieu universitaire et des chercheuses et chercheurs, pour rehausser la cybersécurité du Canada.

[Traduction]

Une composante essentielle de cette collaboration consiste à transmettre aux entreprises et à la population canadienne des informations importantes sur les cybermenaces auxquelles fait face le Canada.

[Français]

Nous publions des rapports publics, comme l'Évaluation des cybermenaces nationales, qui s'appuient sur nos sources classifiées.

[Traduction]

Les activités de cybermenaces parrainées par des États comptent parmi les menaces les plus sérieuses et les plus constantes pour le Canada. Dans les Évaluations des cybermenaces nationales 2023-2024, nous faisons remarquer que les auteurs de la menace parrainés par des États se livrent à de l'espionnage commercial et prennent pour cibles la propriété intellectuelle et d'autres renseignements commerciaux importants. Leur objectif est de transmettre les renseignements volés à des entreprises appartenant à l'État ou à des entreprises privées dans leur pays d'origine.

[Français]

Nous avons signalé le fait qu'au cours des deux prochaines années, les organisations canadiennes ayant des renseignements de valeur aux yeux des États étrangers continueront presque assurément à être la cible d'auteurs de cybermenaces cautionnés par des États.

• (1555)

[Traduction]

Nous estimons que les cyberprogrammes parrainés par la Chine, la Russie, l'Iran et la Corée du Nord représentent toujours les plus grandes cybermenaces stratégiques pour le Canada. Nous savons aussi que ces menaces peuvent survenir n'importe où et à tout moment. Le CST a donc adopté une approche qui ne tient pas compte des pays et qui met davantage l'accent sur la lutte contre les cybermenaces qui pèsent sur le Canada...

Le président: Je dois vous interrompre. Nous entendons le français dans le canal anglais. Nous devons faire des ajustements.

Très bien. Reprenons. Je vous ai mis sur pause, mais je vous invite maintenant à continuer.

M. Sami Houry: Je suppose que je peux reprendre là où j'ai arrêté.

Le président: Vous pouvez reprendre là où vous avez arrêté.

M. Sami Houry: Le CST a donc adopté une approche qui ne tient pas compte des pays et qui met davantage l'accent sur la lutte contre les cybermenaces qui pèsent sur le Canada que sur les régions d'où proviennent les menaces. Les organisations canadiennes doivent être prêtes à se défendre contre toutes les cybermenaces émergentes, peu importe si leur auteur est parrainé ou non par un État.

[Français]

Au CST, nous sommes aux premières loges pour constater la vitesse à laquelle ces menaces évoluent et les défis qu'elles posent en matière de cybersécurité et de défense.

[Traduction]

Les technologies émergentes comme l'informatique quantique et l'intelligence artificielle transforment constamment le paysage de la menace et la manière dont nous devons nous défendre contre les cybermenaces. Les technologies numériques émergentes, qui servent tantôt à des fins nobles, tantôt à des fins méprisables, sont une monnaie d'échange précieuse que tentent d'obtenir par divers moyens les concurrents parrainés par un État ou non.

[Français]

C'est pourquoi il est capital pour les organismes du milieu universitaire et de la recherche de mettre en place des contrôles de sé-

curité efficaces pour veiller à ce que leur propriété intellectuelle soit protégée de la meilleure façon possible.

[Traduction]

Le CST s'efforce constamment d'améliorer les défenses du Canada contre les menaces changeantes. En juillet 2022, le CST et ses partenaires de la sécurité nationale ont amorcé le processus d'examen des risques liés à la sécurité nationale dans le cadre des nouvelles Lignes directrices sur la sécurité nationale pour les partenariats de recherche, qui visent à protéger la recherche scientifique canadienne contre les acteurs qui constituent une menace envers la sécurité du Canada.

[Français]

Nous investissons dans nos partenariats, nous travaillons étroitement avec nos partenaires de confiance pour remplir nos missions et protéger le Canada, et nous collaborons activement avec les chercheurs et chercheuses et le milieu universitaire pour résoudre les problèmes liés à la cybersécurité de nature non classifiée.

[Traduction]

Le Centre canadien pour la cybersécurité fournit également des conseils et orientations adaptés à un grand nombre de parties prenantes, dont les organismes de recherche canadiens, sur la façon de protéger leurs renseignements importants.

J'aimerais pour conclure souligner que le mois d'octobre est le Mois de la sensibilisation à la cybersécurité. Pour soutenir l'événement, le CST lance chaque année la campagne Pensez cybersécurité. Cette campagne de sensibilisation reconnue mondialement vise à faire comprendre au public l'importance de la cybersécurité. L'édition 2023 qui se déroule sous le thème Mettez-vous en cyberforme montre comment repérer les menaces en ligne et comment les contrer une étape à la fois. Chaque semaine d'octobre, la campagne Pensez cybersécurité proposera des mesures simples qui aideront les Canadiens à assurer leur sécurité en ligne.

[Français]

Encore une fois, je vous remercie de m'avoir invité à me joindre à vous aujourd'hui pour discuter des menaces qui pèsent sur la recherche et la propriété intellectuelle. Nous nous réjouissons de prendre part à cette discussion importante et de vous en dire davantage sur la façon dont le CST et le Centre canadien pour la cybersécurité, ou CCC, aident à protéger le Canada et la population canadienne.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant au ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile.

[Français]

M. Sébastien Aubertin-Giguère (sous-ministre adjoint délégué, Sécurité et cybersécurité nationale, ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile): Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Bonjour, membres distingués du Comité.

Je m'appelle Sébastien Aubertin-Giguère, et je suis le sous-ministre adjoint délégué, Sécurité et cybersécurité nationale, au ministère de la Sécurité publique. La sécurité de la recherche fait partie de mon portefeuille.

Je vous remercie de m'avoir invité à parler d'un sujet aussi important qui touche la recherche au Canada.

• (1600)

[Français]

J'aimerais également remercier les honorables membres de ce comité de mener cette étude, qui arrive à un moment très opportun. Je peux dire avec certitude que Sécurité publique Canada va suivre de très près les travaux de ce comité au cours des prochains mois.

[Traduction]

Je vais d'abord souligner que Sécurité publique examine depuis 2016 toutes les facettes de la sécurité de la recherche. Nous mettons sur pied et offrons des ateliers sur la protection des activités scientifiques.

[Français]

Dans le cadre de ces ateliers, des experts de Sécurité publique Canada, du Service canadien du renseignement de sécurité, d'Affaires mondiales Canada, de la Commission canadienne de sûreté nucléaire et de l'Agence de la santé publique du Canada se rendent ensemble dans tout le pays pour animer des ateliers ciblés sur la manière dont les chercheurs peuvent protéger au mieux leurs travaux et leur propriété intellectuelle contre les menaces extérieures.

[Traduction]

Ces ateliers ont été donnés dans des universités, dans des laboratoires privés et dans d'autres organismes fédéraux. Depuis la pandémie, l'équipe chargée de la gestion des ateliers a repensé la formule pour que ceux-ci atteignent un plus grand auditoire et qu'ils soient mieux adaptés aux besoins des chercheurs qui y assistent.

[Français]

Toutefois, il apparaissait clair que certains gouvernements étrangers s'efforçaient de voler la recherche canadienne afin de l'utiliser pour soutenir leurs propres objectifs économiques et politiques.

[Traduction]

Voilà pourquoi le gouvernement a publié à l'été 2021 les Lignes directrices sur la sécurité nationale pour les partenariats de recherche afin d'améliorer la stratégie de sécurité du gouvernement liée aux partenariats de recherche avec les entités du secteur privé.

[Français]

La mise en œuvre des lignes directrices est un effort collectif qui implique une collaboration de plusieurs ministères fédéraux, comme Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Sécurité publique Canada, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications et Affaires mondiales Canada.

[Traduction]

Le rôle de Sécurité publique dans l'application des lignes directrices est de servir d'interface entre les conseils subventionnaires fédéraux et les organismes de sécurité nationale. Lorsque les conseils subventionnaires fédéraux relèvent des risques pour la sécurité nationale dans les demandes de financement qu'ils reçoivent, ils envoient les demandes à Sécurité publique afin de coordonner un examen de sécurité nationale avec les partenaires de la sécurité et du renseignement.

[Français]

Lorsque c'est justifié, Sécurité publique Canada reçoit des éléments d'information de nos partenaires en matière de sécurité et de renseignement afin de fournir des avis personnalisés aux conseils subventionnaires ainsi qu'aux demandes individuelles de ceux-ci. Ces avis comprennent une évaluation de la sensibilité de la science et des menaces posées par le partenaire du secteur privé.

[Traduction]

Pour entreprendre ce travail, Sécurité publique Canada a reçu un financement dans le budget de 2022 pour établir un centre de la sécurité de la recherche. Mon équipe a travaillé sans relâche depuis septembre 2022 pour doter le centre d'une équipe. Je suis heureux de vous informer que tout est en place et que le centre est pleinement opérationnel.

[Français]

Le centre de sécurité et de recherche est composé de deux équipes. Nous avons une équipe de six conseillers régionaux qui sont établis partout au pays. Ces derniers sont chargés d'assurer la liaison avec les universités et les gouvernements provinciaux de leurs régions respectives.

[Traduction]

Nous avons également à Ottawa une équipe de six analystes chargée de mettre en œuvre les Lignes directrices sur la sécurité nationale pour les partenariats en recherche. L'équipe fournit également aux conseillers régionaux des produits de communication destinés aux chercheurs qui portent sur les menaces qui pèsent sur la recherche.

[Français]

Le centre de sécurité et de recherche est responsable de trois secteurs d'activité. Le premier porte sur la mise en œuvre des lignes directrices. Le second vise à être une source d'expertise pour conseiller les universités et les chercheurs sur la meilleure façon de protéger leur recherche. Le troisième est d'agir en tant qu'agent de liaison permettant aux intervenants externes d'accéder aux services et à l'expertise du gouvernement du Canada sur les questions liées à la sécurité de la recherche.

[Traduction]

Nos conseillers régionaux sont constamment en contact avec les universités établies dans leur région. Ils donnent également des avis et des orientations au besoin et relaient les commentaires sur nos programmes à l'équipe principale à Ottawa. Tout le travail qu'ils ont accompli jusqu'à présent pour établir des liens et mobiliser les parties prenantes a énormément contribué aux efforts que nous déployons pour rendre la recherche canadienne plus sécuritaire.

• (1605)

[Français]

Je tiens à souligner que le gouvernement fédéral ne fait pas cavalier seul dans ce domaine. En effet, nous continuons à discuter avec les provinces pour déterminer comment mieux aligner nos approches et le niveau de sécurité général pour le secteur universitaire partout au Canada.

[Traduction]

De plus, nous sommes bien entourés sur le plan international...

Le président: Nous devons conclure. Nous avons atteint les cinq minutes et vous avez un peu dépassé le temps alloué. Vous pourriez peut-être faire part des informations qui restent en répondant aux questions.

Merci de votre témoignage.

Nous amorçons la série de questions de six minutes avec M. Corey Tochor du Parti conservateur.

M. Corey Tochor (Saskatoon—University, PCC): Madame Giles, le directeur du SCRS, David Vigneault, a dit récemment que ses conversations avec les universités à ce sujet avaient créé un certain malaise. C'était lors d'une entrevue diffusée à CBC en octobre 2017. Que voulait-il dire par « malaise »?

Mme Nicole Giles: Cette entrevue date de plusieurs années...

M. Corey Tochor: Je suis désolé. Ce n'était pas en 2017. C'était le 17 octobre.

Mme Nicole Giles: Ces propos témoignent des changements dans notre manière de communiquer avec les universités. Lorsque la Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité est entrée en vigueur, le gouvernement détenait la majeure partie des renseignements et des informations qui pouvaient revêtir un intérêt pour les États étrangers. Aujourd'hui, ce sont les universités et le secteur privé qui les détiennent. Ce qui crée en partie le malaise, c'est d'expliquer à ces établissements qu'ils sont pris pour cibles par des États étrangers qui tentent de leur dérober leur propriété intellectuelle et de tirer profit de leur ouverture.

M. Corey Tochor: Sur le malaise... Des rapports publiés plus tôt cette année ont révélé que l'Université de Toronto travaille avec Huawei. Le SCRS — vous ou M. Vigneault —, trouve-t-il dérangeant de constater que l'Université de Toronto travaille avec Huawei?

Mme Nicole Giles: Merci pour la question.

Notre rôle est d'aider les universités à comprendre pourquoi la collaboration avec des entités liées à la RPC pourrait nuire à leurs intérêts et de leur faire prendre conscience des menaces associées à ce travail collaboratif. Les universités prennent leurs propres décisions sur les investissements qu'elles souhaitent faire en recherche.

M. Corey Tochor: M. Vigneault a dit que ces discussions étaient à sens unique. Que veut-il dire au juste?

Mme Nicole Giles: Je suis désolée. Pourriez-vous répéter la question?

M. Corey Tochor: M. Vigneault a dit que les discussions étaient à sens unique. Que veut-il dire par là?

Mme Nicole Giles: Je ne suis pas certaine, monsieur le président, de savoir de quel commentaire nous parlons.

Nous voulons que notre engagement avec les universités soit une discussion dans les deux sens...

M. Corey Tochor: Je suis désolé de vous interrompre, mais M. Vigneault a dit que la discussion avec les universités était à sens unique. Veut-il parler de la transmission d'informations aux universités ou par les universités? Le savez-vous?

Mme Nicole Giles: Je suis désolée, monsieur le président. Je ne connais pas la citation exacte. Je ne suis donc pas en mesure d'interpréter ces propos.

Je peux dire par contre que l'approche que nous préconisons est un dialogue qui nous permettrait à la fois de fournir des conseils éclairés et d'écouter les préoccupations des universités.

M. Corey Tochor: Je suis désolé, mais M. Vigneault a parlé d'une conversation à sens unique. Comment pouvez-vous parler d'un dialogue?

Encore une fois, je pense que M. Vigneault devrait être ici pour expliquer le choix des termes « malaise » et « discussion à sens unique » pour décrire ce que fait une grande université telle que l'Université de Toronto qui travaille avec Huawei, et qui le fait en 2023, et non pas en 2015 ou en 2017. Ne trouvez-vous pas dérangeant de voir que l'Université de Toronto travaille avec Huawei en 2023?

Mme Nicole Giles: Une partie du malaise vient de la prise de conscience par la majorité des Canadiens que le Canada est une cible et un vecteur pour les États étrangers qui agissent comme des adversaires. C'est fondamentalement dérangeant pour la plupart d'entre nous, notamment les universités. À l'avenir, nous devons entre autres établir un véritable dialogue avec ces établissements et écouter leurs préoccupations pour être en mesure de leur prodiguer les conseils les plus éclairés possibles dans les limites de la loi.

M. Corey Tochor: Dans votre témoignage, vous avez parlé des outils et des politiques. Est-ce que le dernier budget prévoyait une augmentation du financement du SCRS pour permettre à nos instituts de recherche de lutter contre l'influence de Pékin?

Mme Nicole Giles: Le travail que nous faisons...

M. Corey Tochor: En fait, excusez-moi, je veux savoir si le budget pour le SCRS était suffisant.

Mme Nicole Giles: Dans le budget de 2023, le SCRS a obtenu des fonds supplémentaires en vue du travail de fond pour la modernisation de certains de nos systèmes. Le financement ne visait pas l'ingérence étrangère de façon particulière.

M. Corey Tochor: Croyez-vous que l'on aurait dû prévoir des fonds à cette fin?

Mme Nicole Giles: La fonction publique ne commente pas les décisions du gouvernement en matière d'affectation des fonds...

• (1610)

M. Corey Tochor: Savez-vous si M. Vigneault a demandé des ressources supplémentaires pour contrebalancer cette situation?

Mme Nicole Giles: Ce qu'il faut se rappeler, monsieur le président, c'est que notre travail en matière de sécurité de la recherche ne vise pas uniquement le programme de subvention de l'Alliance du CRSNG, mais aussi nos activités de base en matière d'enquête et d'évaluation de la menace émanant du renseignement. Nous utilisons tous les leviers à notre disposition pour lutter contre toutes les menaces à la sécurité de la recherche des institutions canadiennes.

M. Corey Tochor: Dans son témoignage, Christian Leuprecht a fait valoir que la situation s'était empirée depuis 2017, au point où elle représentait aujourd'hui une menace existentielle au mode de vie du Canada, alors que nos principaux alliés comme les États-Unis et l'Australie avaient une longueur d'avance sur nous et avaient pris des mesures pour se protéger.

Il est évident que quelqu'un a failli à sa tâche ici. Est-ce qu'il s'agit du SCRS ou est-ce la faute du gouvernement et de M. Trudeau si la situation s'est empirée depuis 2017?

Mme Nicole Giles: Je vous remercie pour votre question.

Je crois qu'il est important de savoir que la menace a changé. Il n'est plus seulement question d'intervention. Par exemple, cet été, la République populaire de Chine a adopté deux nouvelles lois qui ont largement élargi la définition de la sécurité nationale pour permettre aux agences de renseignement et aux organismes d'application de la loi d'obliger les sociétés et les particuliers à coopérer. Ainsi, la nature de la menace a grandement changé.

Le président: Merci beaucoup pour ces questions et pour vos réponses.

Nous allons maintenant entendre Mme Bradford, qui dispose de six minutes. Allez-y.

Mme Valerie Bradford (Kitchener-Sud—Hespeler, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins d'être avec nous aujourd'hui pour répondre à nos questions sur ce sujet très important.

Madame Giles, pour poursuivre sur le sujet que vous venez d'aborder, pourriez-vous nous parler des « sept fils de la défense nationale » de la République populaire de Chine et de la façon dont les partenariats avec ces institutions peuvent représenter une menace pour les universités canadiennes?

Mme Nicole Giles: Je demanderais à mes collègues de la Sécurité publique de répondre à ces questions, si vous me le permettez, monsieur le président. Ils ont beaucoup travaillé sur le sujet. Je répondrai avec plaisir à toute autre question.

Le président: Bien sûr, si les représentants du ministère de la Sécurité publique peuvent répondre à cette question de façon succincte.

Mme Lesley Soper (directrice générale, Politiques de la sécurité nationale, ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile): Je ne sais pas exactement comment répondre à cette question. Les « sept fils » représentent sept des grands centres de recherche reconnus pour entretenir des liens en matière de défense. De façon générale, bon nombre d'administrations ont établi des restrictions quant aux types de collaboration en matière de recherche possibles avec ces établissements dans le contexte du programme de subvention de l'Alliance, par exemple. S'il y avait un lien connu, nous examinerions cette relation de près, surtout en ce qui a trait aux technologies sensibles, au double usage ou à une utilisation militaire possible qui pourrait être prise à un chercheur canadien.

Mme Valerie Bradford: Est-ce que nos universités canadiennes ont été mises en garde au sujet des partenariats avec les établissements qui font partie des « sept fils de la défense nationale » de la République populaire de Chine? Est-ce qu'elles sont au courant?

Mme Lesley Soper: J'aimerais vous renvoyer à la déclaration de l'ancien ministre de la Sécurité publique et du ministre d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada du 14 février au sujet des affiliations qui ont des liens connus avec des institutions de défense. Dans sa déclaration, je crois que le gouvernement a établi clairement que ces liens avec les institutions militaires étrangères représentaient un risque.

Mme Valerie Bradford: Quels sont les domaines les plus à risque?

Mme Lesley Soper: Je crois qu'il s'agit de ce qu'on appelle les « zones sensibles » de la technologie. Dans la déclaration du 14 février, on n'explique pas encore ces zones de façon précise à la population. On parle de recherche de pointe dans des domaines où certains états étrangers pourraient tirer un avantage militaire ou tenter d'être à l'avant-garde en matière d'innovation pour des raisons

qui peuvent être purement commerciales, mais qui pourraient aussi contribuer à l'appareil de sécurité de l'état ou à un appareil militaire.

• (1615)

Mme Valerie Bradford: Monsieur Khoury, pourriez-vous expliquer au Comité comment le Centre canadien pour la cybersécurité communique avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour expliquer à nos chercheurs comment ils peuvent protéger les intérêts de sécurité nationale du Canada tout en maintenant la collaboration avec les partenaires internationaux?

M. Sami Khoury: Je vous remercie, monsieur le président pour cette question.

Nous communiquons de diverses façons avec les établissements d'enseignement. La priorité du Centre est d'informer et d'habiliter ces établissements, afin d'accroître leur sensibilisation et leur résilience en matière de cybersécurité. Nous le faisons par l'entremise de conseils et de lignes directrices que nous revoyons constamment, au fil de l'évolution des menaces.

Dans certains cas, nous aidons les établissements d'enseignement qui les offrent à concevoir leurs programmes de cybersécurité. Nous préparons aussi plusieurs outils que nous offrons par l'entremise de sources ouvertes. Les établissements peuvent donc les utiliser ou les déployer pour protéger leurs réseaux. Nous leur offrons aussi de vérifier la sécurité de leurs réseaux s'ils le souhaitent.

Nous collaborons sur le plan opérationnel, mais nous offrons aussi des conseils et des lignes directrices.

Mme Valerie Bradford: Est-ce que vous collaborez aussi avec les instituts de technologie, les petites universités et les collèges communautaires? Est-ce que vous leur accordez la même attention?

M. Sami Khoury: Oui, nous communiquons avec eux par l'entremise de diverses tables rondes ou de façon individuelle, dans le cadre de conversations directes.

Nous réunissons aussi les responsables des collèges techniques pour les informer des cybermenaces et leur expliquer comment ils peuvent se protéger.

Mme Valerie Bradford: Ma prochaine question s'adresse à Mme Giles. Est-ce que nous avons appris d'autres pays comme le Royaume-Uni et l'Australie? M. Tochor a fait valoir qu'ils avaient peut-être une longueur d'avance sur nous. Est-ce que nous pouvons apprendre d'eux?

Mme Nicole Giles: Nous pouvons toujours apprendre des autres. Le gouvernement est un organe d'apprentissage; nous tentons constamment de nous améliorer.

Les autres pays se sont inspirés de nous en ce qui a trait à l'engagement des intervenants et aux relations avec les universités, mais nous pouvons aussi nous inspirer de leurs partenariats et de l'échange de renseignements avec le secteur privé. Il faut que nous travaillions ensemble...

Le président: Merci, madame Giles.

Si je dois vous interrompre et que vous n'avez pas terminé votre réponse à une question, vous pouvez toujours nous la transmettre par écrit.

Nous allons entendre M. Blanchette-Joncas, qui dispose de six minutes.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, BQ): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je salue les témoins et je les remercie d'être parmi nous aujourd'hui pour participer à cette importante étude.

Je vais commencer tranquillement, monsieur le président, parce que c'est une étude importante, mais complexe.

Madame Giles, pouvez-vous nous confirmer si certaines universités canadiennes pouvaient du financement de la Chine?

[Traduction]

Mme Nicole Giles: En ce qui a trait au financement octroyé aux universités, je tiens à souligner que le rôle du SCRS est de trouver et d'analyser les applications de recherche désignées aux fins d'un examen de la sécurité nationale. Nous procédons ensuite à l'évaluation de la menace à l'aide de nos ressources en matière d'enquête et de renseignement, puis nous transmettons les résultats à nos partenaires du ministère de la Sécurité publique, qui travaillent avec Innovation, Sciences et Développement économique Canada, et avec l'organisme de financement pour prendre une décision quant à une proposition de financement en particulier.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Madame Giles, je vais vous poser ma question de façon plus précise.

Est-ce que le SCRS sait si la Chine finance des universités canadiennes, oui ou non?

[Traduction]

Mme Nicole Giles: Je ne peux vous répondre de manière précise.

• (1620)

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Cela, c'est inquiétant.

De votre côté, monsieur Aubertin-Giguère, pouvez-vous nous dire, oui ou non, si le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile sait si la Chine finance des universités canadiennes?

M. Sébastien Aubertin-Giguère: D'après ce que nous comprenons, il n'y a pas de financement direct des universités, mais il pourrait y en avoir de façon privée.

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci beaucoup. C'est un peu plus clair.

Madame Giles, je comprends que vous n'avez pas l'information, mais vos collègues de Sécurité publique Canada semblent l'avoir. Je pense que nous allons avoir une bonne discussion par la suite.

Savez-vous si ces chercheurs d'origine chinoise qui sont dans nos universités canadiennes ont des liens avec les laboratoires en Chine? Si oui, savez-vous avec quels laboratoires ils collaborent exactement?

[Traduction]

Mme Nicole Giles: Je crois que l'on peut affirmer que les établissements et les particuliers de la République populaire de Chine déploient des efforts continus pour s'immiscer dans la recherche et les projets de nos universités.

Je ne peux vous donner de détails sur le sujet pour des raisons de confidentialité et pour protéger nos méthodes, mais notre programme d'engagement des intervenants se fonde sur l'hypothèse voulant que les acteurs étrangers tentent de s'ingérer dans nos universités et d'influencer les résultats de la recherche, en plus de voler nos droits de propriété intellectuelle.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci.

En guise de question complémentaire, savez-vous si les chercheurs ont des liens avec l'armée chinoise?

[Traduction]

Mme Nicole Giles: Encore une fois, je ne peux vous donner de réponse précise. Je sais que cela fait partie des aléas du travail au SCRS, mais nous sommes toujours vigilants et nous conseillons nos collègues des universités et autres établissements d'enseignement en matière de vigilance.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci beaucoup.

En ce qui concerne le ministère de la Sécurité publique, monsieur Aubertin-Giguère, vous avez dit que, sans que ce soit de façon directe, mais possiblement indirecte, il y aurait du financement de la Chine dans une université. Pouvez-vous le confirmer?

Ces chercheurs, qui ont des liens indirects, voire directs, ont-ils des liens avec l'armée chinoise?

M. Sébastien Aubertin-Giguère: Je n'ai pas l'inventaire complet de tous les partenariats de recherche existants avec les universités canadiennes. Je ne suis donc pas en mesure de répondre directement à cette question.

En fait, ce n'est pas nécessairement le rôle de Sécurité publique Canada. Notre rôle consiste vraiment à nous assurer d'avoir la méthodologie adéquate pour déterminer quelles technologies sensibles il faut protéger et quelles entités étrangères représentent un risque pour la sécurité nationale du Canada. Notre rôle est aussi d'informer les universités en entretenant des contacts avec elles pour nous assurer qu'elles sont bien renseignées et bien conseillées lorsqu'elles ont besoin de cette information.

M. Maxime Blanchette-Joncas: Je comprends. Merci beaucoup.

Nous pouvons donc parler maintenant de méthodologie. Comme vous le savez, la seule et unique politique canadienne de sécurité nationale a vu le jour il y a près de 20 ans, soit en 2004, dans la foulée des attentats du 11 septembre. Les mots « Russie » et « Chine » ne font même pas partie de l'actuelle politique de sécurité nationale. Je souligne, à titre de comparaison, qu'aux États-Unis, une nouvelle stratégie de sécurité nationale est instaurée à chaque changement d'administration présidentielle, et ce, depuis 1980. Cela ne date quand même pas d'hier.

Monsieur Aubertin-Giguère, selon vous, quel signal envoyons-nous aux ennemis du Canada, de même qu'à ses alliés et à l'ensemble de la population, en ne parvenant pas à mettre à jour notre sécurité nationale avec une politique renouvelée, qui cadre avec l'actualité?

M. Sébastien Aubertin-Giguère: Je vous remercie de la question.

Évidemment, la politique de sécurité nationale de 2004 a probablement besoin d'être renouvelée, mais cela ne signifie pas nécessairement que les organismes de sécurité nationale et le gouvernement ne se concentrent pas sur les menaces pertinentes.

Beaucoup d'efforts ont été faits au fil des ans pour modifier notre posture et voir à ce que nous ayons un financement adéquat, qui nous permette de nous défendre contre cette menace. Certaines politiques sont constamment mises à jour. Je pense en outre que nous jouissons d'une excellente crédibilité auprès de nos alliés à cet égard.

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci.

Pouvez-vous dire s'il y a des conséquences liées au fait que cette politique n'est pas mise à jour?

M. Sébastien Aubertin-Giguère: Évidemment, nous aimerions avoir une politique de sécurité nationale unifiée, mais cela ne veut pas dire que nous n'avons pas de bons guides ou...

[Traduction]

Le président: Nous n'avons malheureusement plus de temps.

Vous pourrez nous transmettre d'autres renseignements par écrit, mais je crois que nous avons un début de réponse. Merci.

La parole est maintenant à M. Cannings, qui dispose de six minutes.

Nous allons poursuivre la séance jusqu'à 16 h 45, puisque nous avons commencé avec 15 minutes de retard. Nous tiendrons une plus petite série de questions tout à l'heure, mais nous allons d'abord entendre M. Cannings, pour notre dernière intervention de six minutes.

• (1625)

M. Richard Cannings (Okanagan-Sud—Kootenay-Ouest, NPD): Nous remercions tous les témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Dans le cadre des réunions précédentes du Comité, nous avons entendu des témoignages variés sur le sujet. Je crois que la principale préoccupation, c'est que la propriété intellectuelle canadienne est détournée vers la Chine de diverses façons. Une certaine partie est volée par l'entremise de la cybersécurité et une autre partie est transférée de façon tout à fait légale, selon ce que l'on dit, parce que les chercheurs ont établi des partenariats avec des entités chinoises. Nous avons entendu parler de chercheurs qui avaient été incités à conclure des accords financiers avec des entités chinoises et qui à un certain moment n'avaient plus d'autre choix que de coopérer avec la Chine.

Je ne sais pas qui est le mieux placé pour répondre à ma question. Nous pourrions commencer avec les représentants du SCRS.

Quel est le principal problème? Est-ce que c'est la cybersécurité ou est-ce que ce sont les partenariats légaux avec les entités chinoises — qu'elles soient ou non associées avec l'armée — dans ces domaines d'intérêt?

Mme Nicole Giles: Je vous remercie pour votre question.

Je crois que ce sont malheureusement « toutes ces réponses ». Nous savons que la République populaire de Chine — et j'ajouterais d'autres pays, comme la Fédération de Russie — cible la recherche par des moyens légaux et illégaux, de même que par d'autres moyens non réglementés pour renforcer ses secteurs scien-

tifiques et technologiques, et son économie. Les cybermenaces font partie des moyens illégaux pour y arriver.

Je crois que le plus insidieux, c'est que la République populaire de Chine a mis sur pied une commission, présidée par Xi Jinping, qui associe la technologie militaire et la technologie civile. Toutes les activités — qu'elles soient réalisées dans le secteur privé ou avec nos universités — sont consignées dans un système pour créer des applications à double usage destinées à l'armée.

M. Richard Cannings: Si le SCRS, le CST ou quiconque d'autre rencontre un scientifique qui réalise des recherches importantes, qui pourraient être de nature délicate et qui vous préoccupent, quel est le processus utilisé pour l'approcher? Que dites-vous à une telle personne? Qu'arrive-t-il si elle dit: « Je ne vais pas coopérer. J'aime ma recherche et c'est ainsi que j'obtiens du financement. Le CRSNG ne me donne pas d'argent, alors c'est la solution que j'ai trouvée »?

À quelle méthode avez-vous recours? Qu'arrive-t-il ensuite? J'aimerais le savoir.

Mme Lesley Soper: Je crois qu'il s'agit d'une question de sécurité publique, d'une certaine façon. Le centre de sécurité de la recherche a été créé notamment pour établir des liens à l'échelon régional et permettre aux établissements de miser sur l'expertise du gouvernement fédéral, de même que pour les conseiller sur les types de risques auxquels ils pourraient faire face dans certains domaines de recherche et pour trouver des solutions.

Nous avons un outil permettant de mettre fin au financement fédéral de certains partenariats. À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral songe à accroître les investissements dans certains domaines de recherche biomédicale associés à un certain seuil en matière de sécurité nationale, mais il s'agit d'un volet très étroit. Cela n'empêche pas les entreprises étrangères d'examiner la recherche qui est faite dans les universités canadiennes et de trouver des façons de l'acheter, de s'en emparer ou de s'y attaquer.

Je crois qu'il faut adopter une approche pangouvernementale unifiée. Nous avons établi des liens importants avec les universités par l'entremise du Fonds de soutien à la recherche du Canada, qui a été lancé dans le cadre du budget de 2022. Les universités renforcent maintenant leurs capacités pour établir des bureaux de la sécurité de la recherche qui travaillent avec les bureaux de la propriété intellectuelle, les facultés et les chercheurs afin de comprendre les problèmes. Il y a aussi un responsable à Sécurité publique qui peut faire le pont au besoin, lorsqu'ils ont des questions.

C'est un problème très nuancé qui nécessite une approche nuancée également. C'est l'essentiel, je crois.

M. Richard Cannings: Monsieur Khoury, voulez-vous commenter la question? J'en ai d'autres pour vous sinon.

Allez-y.

• (1630)

M. Sami Khoury: Je vous remercie pour votre question.

Je dirais que la résilience des universités et des laboratoires de recherche est notre priorité. Il y a parfois dans certains cercles universitaires un quelconque conflit entre « ouverture et collaboration » et sécurité. Notre rôle consiste à expliquer qu'il n'est pas question de choisir l'un ou l'autre, mais que les deux peuvent coexister. On peut créer un environnement de recherche ouvert, mais la sécurité doit aussi être prise en compte.

Le président: Merci.

Pour que nous puissions terminer à temps, nous aurons deux interventions de trois minutes et demie et deux interventions d'une minute et demie. Tâchons d'être brefs dans nos questions et réponses. Nous verrons jusqu'où nous pourrions aller.

Nous allons d'abord entendre M. Soroka, qui dispose de trois minutes et demie. Allez-y.

M. Gerald Soroka (Yellowhead, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins.

Avant de leur poser des questions, j'aimerais demander à la greffière si M. Vigneault avait été invité à témoigner devant nous et quelle avait été sa réponse.

La greffière du Comité (Mme Hilary Smyth): Nous avons invité M. Vigneault et lui avons proposé plusieurs dates de comparution. Il n'était pas disponible à ces dates. Après en avoir discuté avec le président, nous avons convenu d'inviter les témoins du ministère de la Sécurité publique, par l'entremise du SCRS.

M. Gerald Soroka: D'accord. Je vous remercie.

Je vais donc commencer par Mme Giles.

Le gouvernement libéral tient-il compte du renseignement fourni par le Service canadien du renseignement de sécurité, ou SCRS, et donne-t-il suite à l'information en temps opportun?

Mme Nicole Giles: Le SCRS fournit du renseignement et de l'information au gouvernement fédéral, y compris aux élus, par divers mécanismes. Nous travaillons en étroite collaboration avec les députés, ainsi qu'avec d'autres ministères, pour veiller à ce que l'information soit intégrée aux mécanismes décisionnels plus larges au sein du gouvernement, y compris dans le domaine de la sécurité de la recherche.

M. Gerald Soroka: Mais est-ce qu'on donne suite à cette information?

Mme Nicole Giles: L'information fournie influence la prise de décisions et l'élaboration de politiques, au besoin, et chaque cas est différent. Il est difficile de généraliser.

Par exemple, dans l'étude dont nous sommes saisis, les renseignements et les évaluations de la menace fournis par le SCRS ne sont qu'un facteur parmi d'autres dans le processus décisionnel plus large déterminant quels projets reçoivent du financement.

M. Gerald Soroka: Je suis curieux. Il semblerait qu'il y ait eu des fuites d'information, à cause de l'inaction de ce gouvernement. N'importe quel représentant du SCRS y verrait là un grave problème. Personne ne risquerait sa carrière, ni même une peine d'emprisonnement, à moins de croire n'avoir aucun autre choix.

Le gouvernement n'a pas tenu compte des renseignements du SCRS. Est-ce exact? Comment sommes-nous censés croire que le gouvernement agira après avoir reçu des renseignements du SCRS s'il n'a même pas pu réagir à une ingérence étrangère qui met en péril le fondement même de notre démocratie?

Mme Nicole Giles: D'emblée, j'aimerais souligner à grands traits qu'il est criminel de faire circuler illégalement des renseignements classifiés à l'extérieur du gouvernement du Canada. Ce crime ne protège aucunement la sécurité nationale du Canada; il la compromet. Je pense qu'il est très important de le préciser.

Pour ce qui est du cas précis dont vous parlez, des enquêtes sont en cours. Il serait certainement inapproprié pour moi de commenter des enquêtes en cours. Toutefois, je tiens à relever, comme je l'ai mentionné plus tôt, que le SCRS fournit de l'information et du renseignement à grande échelle dans l'ensemble du gouvernement et à de nombreux ministères, afin d'orienter l'élaboration des politiques.

M. Gerald Soroka: Le gouvernement a-t-il facilité ou entravé les efforts du SCRS pour enquêter sur les questions d'ingérence étrangère dans les universités canadiennes et donner suite aux conclusions?

Mme Nicole Giles: Le SCRS travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, ainsi qu'avec nos collègues d'autres ministères, pour veiller à ce que les universités disposent de l'information nécessaire pour être au courant des menaces et pour être en mesure d'y réagir.

Nous nous sommes certainement rendu compte, entre autres, que nous devons privilégier une approche qui ne fonctionne pas en vase clos, mais qui rassemble le gouvernement et les secteurs privé, universitaire et public. Une approche cloisonnée est vouée à l'échec. Voilà pourquoi nous travaillons en étroite collaboration avec le gouvernement pour nous assurer d'adopter une approche intégrée.

Le président: Merci beaucoup pour les questions et les réponses.

Nous allons maintenant passer à M. Lametti pendant trois minutes et demie.

L'hon. David Lametti (LaSalle—Émard—Verdun, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je comprends que vous ne pouvez pas parler des méthodologies parce que vous protégez les sources d'information, qu'elles proviennent de partenaires du Groupe des cinq, de personnes ou de vos propres méthodes sur le terrain.

Est-ce que quelqu'un — que ce soit un représentant du ministère de la Sécurité publique, du SCRS ou du Centre de la sécurité des télécommunications, ou CST — peut nous rassurer et nous dire que vous travaillez non seulement avec les universités et les chercheurs universitaires, mais que vous êtes aussi prêts à intervenir pour arrêter toute action qui mettrait le pays, les établissements ou les Canadiens dans une situation de vulnérabilité?

• (1635)

Mme Nicole Giles: Je vous remercie beaucoup de la question.

Je peux peut-être commencer... et ensuite céder la parole à mes collègues du ministère de la Sécurité publique.

Nous pouvons notamment assurer le Comité du fait que nous utilisons et continuerons d'utiliser nos pouvoirs d'enquête lorsque les circonstances le justifient et lorsque notre loi le permet. C'est certainement un domaine où, lorsque nous découvrons des renseignements qui sont directement liés à une menace à la sécurité nationale au sens de notre loi, nous agissons et prenons des mesures très ciblées.

De façon plus générale, nous sommes continuellement en communication avec les universités. Nous avons un programme de collaboration avec les intervenants dirigé par mon collègue ici présent, qui y travaille en étroite collaboration avec le ministère de la Sécurité publique.

Je vais passer le flambeau à quelqu'un d'autre.

Mme Lesley Soper: J'ajouterais que nos conseillers en sécurité communiquent quotidiennement avec les universités, qui se sont elles aussi dotées d'une énorme capacité. Je crois qu'il faut féliciter nos grands établissements de recherche pour tous leurs investissements visant à réellement comprendre où se situent les risques et comment les atténuer.

Je dirai aussi cet élément important: l'objectif des lignes directrices encadrant notre mobilisation des universités et des établissements de recherche canadiens ne consiste pas à imposer trop de mesures de sécurité dans ce qui se veut un milieu universitaire ouvert. La population comprend que les universités sont des piliers fondamentaux pour le Canada. Des garde-fous balisent le type d'enquêtes qui devraient être menées dans ces milieux. Nous voulions tisser un lien de confiance entre le milieu universitaire et le gouvernement du Canada afin de favoriser les discussions les plus fructueuses qui soient sur les décisions optimales que devraient prendre ces établissements au sujet des risques.

Ici encore, nous avons pris la voie d'une approche minutieusement calibrée.

L'hon. David Lametti: Merci beaucoup pour ces réponses.

J'ai une autre question d'ordre général. Certains d'entre vous y ont fait allusion, mais, selon moi, les données découlant de la recherche fondamentale constituent la plus grande ressource que nous générons, en plus de la recherche elle-même. Dans quelle mesure réussissons-nous à protéger ces données? Pouvez-vous nous donner d'autres détails quant à la protection des données et...

Le président: Je crains de devoir vous interrompre, monsieur Lametti.

Nous allons maintenant écouter M. Blanchette-Joncas pendant une minute et demie.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Je vous remercie, monsieur le président. Je serai bref.

Monsieur Aubertin-Giguère, en février 2023, le gouvernement fédéral a dit qu'il allait publier une liste d'établissements de recherche étrangers présentant un risque. Le gouvernement du Québec, par l'intermédiaire de la ministre de l'Enseignement supérieur, Mme Pascale Déry, a communiqué avec le gouvernement fédéral pour demander où était cette liste. Nous sommes maintenant en octobre, huit mois plus tard, et nous n'avons toujours pas cette liste.

J'aimerais que vous nous expliquiez l'utilité de cette liste. Si l'on a décidé d'en créer une, c'est qu'elle doit être importante. Qu'est-ce qui explique le retard de sa publication et quelles sont les conséquences pour les universités, aujourd'hui?

M. Sébastien Aubertin-Giguère: Je vous remercie de la question.

La liste des entités est un des deux éléments de l'énoncé de politique. Le premier concerne les domaines de recherche sensibles et le second porte sur les entités qui posent un problème.

Vous comprendrez qu'il n'est pas simple de faire une liste d'une telle complexité. Il faut nous assurer de parler à nos partenaires en matière de sécurité, de même qu'aux universités. Nous devons mettre au point un outil bien adapté au problème que nous essayons de régler. Je peux vous dire que cela avance quand même assez rondement.

M. Maxime Blanchette-Joncas: Selon vous, à quel moment la liste sera-t-elle prête?

M. Sébastien Aubertin-Giguère: Je ne suis pas en mesure de répondre à cette question.

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci.

Monsieur Khoury, lors d'une entrevue à Radio-Canada, le 11 octobre 2023, la cheffe du CST a mentionné qu'il y avait une crise potentielle au sein du personnel. Le roulement du personnel y est élevé.

• (1640)

[Traduction]

Le président: Je suis désolé, monsieur Blanchette-Joncas, mais le temps est écoulé. La discussion avec ce groupe de témoins est presque terminée.

C'est le tour de M. Cannings pendant une minute et demie.

Veuillez débiter.

M. Richard Cannings: Je vais m'adresser à M. Khoury.

L'autre lien principal entre la recherche et la sécurité est la recherche sur la sécurité. Je pense que vous avez effleuré la question, mais j'aimerais obtenir plus de détails. Dans quelle mesure votre centre mène-t-il des recherches sur la cybersécurité? Les mène-t-il en partenariat avec les universités canadiennes? Quelle forme prend ce volet?

M. Sami Khoury: Merci de la question. Je vais d'abord aborder la cybersécurité, puis je céderai la parole à mes collègues.

Au Centre canadien pour la cybersécurité, notre priorité est d'avoir une longueur d'avance sur les menaces. Nous menons continuellement de la recherche sur les menaces émergentes — pas seulement celles qui visent le gouvernement, mais aussi celles de par le monde —, et nos missions sur le renseignement étranger orientent ces recherches. Nous voulons offrir les meilleurs conseils et orientations aux Canadiens, ainsi que les meilleurs outils et indicateurs de risque, pour qu'ils puissent se protéger des plus récentes menaces. La capacité est un autre enjeu, qui s'ajoute à celui de la menace elle-même. Dans certaines circonstances, les prouesses déployées pour protéger le gouvernement dépassent l'entendement. Nous avons des capacités de pointe dont nous sommes extrêmement fiers.

Je vais donner la parole à ma collègue pour qu'elle vous entretienne de la recherche et des domaines de recherche dans lesquels nous investissons.

Mme Samantha McDonald (sous-ministre adjointe, Stratégies d'entreprise innovantes et développement de la recherche, Centre de la sécurité des télécommunications): Merci de la question, monsieur le président.

La recherche est sans contredit nécessaire pour nous appuyer, au CST...

Le président: Malheureusement, le temps nous manque. Ces échanges d'une minute et demie sont vraiment courts et ne donnent assez de temps que pour une question et une réponse.

Je vous remercie.

Je remercie tous les témoins...

M. Corey Tochor: Monsieur le président, j'invoque le Règlement au sujet des témoins.

Nous avons tous convenu que la description de l'étude en cours inclurait la comparution du directeur du SCRS. Malgré tout le respect que je voue aux représentants du SCRS ici présents, ils n'occupent pas le rôle de directeur, et nous ne pouvons continuer notre étude avant d'entendre le témoignage du directeur.

Notre greffière a indiqué que, pour une raison quelconque, des conflits d'horaire sont survenus. C'est une pratique du gouvernement que nous connaissons: il cache les témoins et il dissimule la réalité.

Je vais proposer une motion. J'aimerais proposer que, conformément au Règlement...

Le président: Vous ne pouvez proposer une motion pendant un rappel au Règlement.

M. Corey Tochor: Je soulèverai la question dans la deuxième moitié de la réunion.

Le président: Vous pouvez la soulever, mais pas pendant un rappel au Règlement, et pas maintenant.

M. Corey Tochor: Les témoins sont ici. Le prochain groupe de témoins est également ici, et nous allons discuter de...

Le président: D'accord.

J'aimerais remercier les témoins de leur participation. Je vous remercie de vos témoignages. Nous avons entendu un large éventail de questions et de réponses de la part de nos organisations responsables de la sécurité. Or, si des éléments nous manquent — parce que j'ai dû vous interrompre —, et que vous transmettez des renseignements supplémentaires par écrit à la greffière, nous veillerons à les verser au dossier.

Par ailleurs, vous avez mentionné des exposés qui ont été présentés. J'ai vérifié auprès des analystes, qui m'ont dit les avoir trouvés, mais notre travail serait facilité si ces liens pouvaient nous être envoyés.

Nous allons suspendre la séance brièvement pour permettre aux témoins de prendre congé, puis nous reprendrons avec le deuxième groupe de témoins.

Si vous êtes sur Zoom, veuillez rester connectés. Nous allons nous efforcer de revenir rapidement pour terminer la réunion avant 18 heures, notre heure limite.

• (1640) _____ (Pause) _____

• (1650)

Le président: Je vous souhaite à nouveau la bienvenue.

Conformément à l'alinéa 108(3)i) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le lundi 5 décembre 2022, le Comité entame son étude sur les répercussions à long terme de l'écart salarial entre les sexes et des groupes en quête d'équité dans le corps professoral des universités canadiennes.

C'est maintenant avec plaisir que je souhaite la bienvenue à la directrice des relations avec le personnel académique de l'Université Dalhousie, Laura Neals. Nous recevons également la vice-présidente associée de la diversité et des droits de la personne de l'Université de Guelph, Indira Naidoo-Harris.

Vous disposez chacune de cinq minutes pour vos déclarations liminaires, après lesquelles nous passerons aux séries de questions pour cette étude.

Nous allons commencer par Mme Neals.

Mme Laura Neals (directrice, Relations avec le personnel académique, Dalhousie University): Merci beaucoup.

Bonjour à tous.

Je vais parler très brièvement de l'expérience de l'Université Dalhousie en lien avec l'équité salariale. Bien entendu, si vous avez des questions, je serai heureuse d'y répondre.

En 2015, l'Université Dalhousie a publié le rapport *Belong*, qui portait sur la façon de créer un milieu universitaire inclusif et qui renfermait des recommandations, y compris la réalisation d'une analyse de l'équité salariale à l'échelle de l'université.

En 2017, en prévision d'un nouveau cycle de négociations collectives, l'université a entamé des travaux sur l'équité salariale. En partenariat avec le syndicat du corps enseignant, la Dalhousie Faculty Association, nous avons analysé les salaires du personnel enseignant. Nous avons réfléchi à la façon d'effectuer cette analyse, sachant que le salaire est déterminé selon le poste, mais aussi selon l'expérience et l'expertise. Nous avons fini par comparer le personnel selon les échelons, la « cote y » et le taux salarial à temps plein.

La « cote y » est un paramètre propre à l'Université Dalhousie garanti dans la convention collective nous liant à la Dalhousie Faculty Association. Le calcul de la cote y des membres du personnel enseignant et de recherche reflète leurs années de service admissibles; les autres expériences pertinentes, y compris le savoir traditionnel et les bourses non conventionnelles; et le niveau de scolarité. La cote y d'un employé détermine son salaire minimum, et cette cote contribue à garantir que les employés détenant une expérience et une scolarité comparables reçoivent des salaires comparables.

Les personnes visées incluait tous les membres actuels du personnel enseignant et de recherche. Les employés ayant des nominations à la retraite, les anciens doyens et les membres dont le salaire atteint ou dépasse les taux de salaire maximums ont été exclus du groupe étudié, puisque leurs salaires biaiserait les données. Nous avons tiré les variables sur l'équité salariale de nos dossiers d'auto-identification: l'identité de genre et d'expression; le fait d'être autochtone, issu d'une minorité visible, ou handicapé; et l'orientation sexuelle. Nous avons appliqué une régression linéaire sur les données de chaque échelon; le taux de salaire était la variable dépendante, et la cote y et le genre ou le groupe désigné, les variables indépendantes.

Nous avons constaté des différences statistiques considérables selon la cote y dans la régression comparant les taux salariaux des professeurs titulaires hommes et femmes. Les professeurs aux échelons les plus élevés étaient moins bien payés que leurs homologues masculins. Par conséquent, des rajustements salariaux pour atteindre l'équité ont été calculés et versés à 81 professeurs titulaires. Les rajustements ponctuels ont varié d'environ 1 500 \$ à 12 000 \$ par personne.

En septembre 2020, nous avons mené une deuxième analyse du personnel enseignant et de recherche pour déterminer si les rajustements salariaux avaient suffi pour éliminer les écarts entre les chercheurs hommes et femmes. Notre analyse a révélé qu'il n'y avait pratiquement aucune différence entre les lignes de régression de chaque échelon. Nous en avons donc conclu que les rajustements salariaux versés en 2017 ont eu l'effet voulu d'éliminer les écarts. L'analyse a été répétée en 2022, en prévision de la négociation de notre plus récente convention collective, et n'a relevé aucun écart statistique considérable.

Notre université offre un régime de pension à prestations déterminées calculé selon les trois années les mieux rémunérées des membres du personnel enseignant et de recherche. Cette structure aide à atténuer les répercussions sur l'épargne-retraite. Si les écarts salariaux sont cernés et comblés trois ans avant la retraite, l'incidence sur les régimes de retraite de notre personnel s'avère minime.

Cela dit, nos rajustements pour l'équité salariale sont prospectifs, et on ne peut faire fi de l'incidence de cet écart sur les revenus d'un employé tout au long de sa carrière. Les écarts salariaux aux établissements offrant des régimes de retraite et des régimes d'épargne-retraite à cotisations déterminées auront une plus grande incidence sur les prestations de retraite des membres du personnel enseignant et de recherche.

À l'avenir, nous avons convenu d'effectuer une analyse de l'équité salariale parmi le personnel enseignant et de recherche avant la négociation des nouvelles conventions collectives. Cet exercice nous donne l'occasion, à nos partenaires syndicaux et nous, d'évaluer si des écarts salariaux doivent être éliminés. Notre régime de cote y a été essentiel dans l'exécution de cet exercice. C'est dans cette optique que nous avons aussi revu le régime de cote y pour garantir qu'il reflète tout l'éventail d'expériences et de connaissances.

Il importe aussi de mentionner que cet exercice s'est fait dans le milieu postsecondaire de la Nouvelle-Écosse. Les défis à relever pourraient être légèrement autres dans les provinces et les secteurs où les régimes de financement et la législation diffèrent.

Merci.

• (1655)

Le président: Je vous remercie.

Nous accordons maintenant la parole à Mme Naidoo-Harris pour cinq minutes.

La parole est à vous.

Mme Indira Naidoo-Harris (vice-présidente associée, Diversité et droits de l'homme, University of Guelph): Je vous remercie beaucoup.

Bonjour à tous. Je vous remercie beaucoup de m'avoir invitée aujourd'hui à participer à cette discussion très importante sur les répercussions à long terme de l'écart salarial entre les sexes et des groupes en quête d'équité dans le corps professoral des universités canadiennes.

Je m'appelle Indira Naidoo-Harris et je suis vice-présidente associée, Diversité et droits de l'homme, à l'Université de Guelph. Je suis également une ancienne députée provinciale de l'Ontario et la toute première ministre de la Condition féminine de l'Ontario. J'ai aussi été ministre de l'Éducation et responsable de la petite enfance et de la garde d'enfants. Par conséquent, pour moi, l'inégalité sala-

riale entre les sexes n'est pas un sujet nouveau ou un problème découvert récemment; c'est une inégalité systémique qui perdure depuis des décennies et qui continue d'avoir des répercussions néfastes sur notre société, notre économie et notre main-d'œuvre.

Avant de commencer, j'aimerais souligner que l'Université de Guelph est située sur les terres et les territoires visés par le traité des Anishinabes, des Haudenosaunee et de la bande des Mississauga de Credit.

J'aimerais commencer par vous donner quelques détails sur mes antécédents pour vous donner un peu de contexte.

À titre de ministre de la Condition féminine, j'ai dirigé la stratégie d'autonomisation économique des femmes, qui visait à accroître l'équité entre les sexes, à remettre en question les préjugés et à éliminer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées au travail et dans leur communauté. En tant que ministre responsable de la petite enfance et de la garde d'enfants, j'ai travaillé à éliminer l'un des plus grands obstacles à l'équité salariale entre les sexes en Ontario: l'accessibilité et l'abordabilité des services de garde.

À l'Université de Guelph, je travaille avec les étudiants, le corps professoral, le personnel et la haute direction afin de favoriser une culture d'inclusion en dirigeant les efforts d'éducation, de discussion et de changement culturel en matière d'inclusion, d'équité, d'accessibilité et de droits de la personne. Mon travail consiste également à assurer une résolution juste et rapide des problèmes au sein de la communauté universitaire. Je fais partie de plusieurs conseils consultatifs, notamment du groupe consultatif sur l'équité entre les sexes de l'Université.

Les inégalités salariales dans les établissements postsecondaires canadiens sont étudiées depuis des décennies. Toutefois, même si l'écart s'est réduit, il demeure que les femmes gagnent près de 10 % de moins que les hommes pour le même travail. L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université affirme que ce chiffre est encore plus frappant pour les professeurs racisés. C'est une situation inacceptable qui doit changer.

Fait intéressant, selon le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, nous en sommes maintenant à un point où les femmes ont fait des progrès considérables dans le domaine de l'éducation. Elles sont plus susceptibles que les hommes de fréquenter des établissements d'enseignement postsecondaire et d'obtenir de meilleurs résultats scolaires, et elles sont souvent plus engagées dans la vie sur le campus. Cependant, au fur et à mesure que ces femmes progressent dans le milieu universitaire, elles se retrouvent à la traîne et sont sous-représentées aux échelons supérieurs du corps professoral.

En fait, selon les données publiées par Statistique Canada en janvier dernier, seulement 31,4 % des femmes sont professeures titulaires au Canada. Dans une étude réalisée par le King's University College, il a été déterminé, dans le cadre d'une enquête sur la carrière et la retraite qui a duré des décennies, qu'il y avait un écart cumulatif de 454 000 \$ à l'échelon de professeur associé et de 468 000 \$ à celui de professeur titulaire.

Il faut maintenant examiner ces chiffres en tenant compte de l'impact sévère que la pandémie a eu sur l'équité entre les sexes et les femmes racisées sur le marché du travail. Par exemple, selon les Nations unies, les femmes et les filles ont été les plus durement touchées par la pandémie dans tous les domaines, et McKinsey a signalé que les emplois des femmes étaient près de 1,8 fois plus vulnérables pendant la crise de la COVID-19.

Comme les femmes comptent parmi les consommatrices les plus puissantes du monde et qu'elles jouent également un rôle important dans nos communautés, il est crucial pour la croissance économique et l'établissement de communautés durables et équitables que nous déterminions comment on peut rétablir l'équilibre.

En 2017, l'Université de Guelph a procédé à un examen des anomalies salariales au sein du corps professoral, en mettant l'accent sur l'équité entre les sexes. Par suite de cet examen, chaque membre du corps professoral à temps plein s'étant identifié comme une femme ou une personne non masculine a reçu une augmentation globale de 2 050 \$. Cette augmentation s'est appliquée à plus de 300 professeurs titulaires et contractuels nommés pour plus de deux ans. Cet effort s'inscrivait dans le cadre d'une initiative d'équité entre les sexes en plusieurs étapes visant à réunir les membres de la communauté pour discuter de l'équité afin de l'intégrer dans l'établissement. À cette fin, il fallait effectuer des recherches et déterminer les occasions de changement. L'Université de Guelph procède actuellement à un deuxième examen des anomalies salariales, et il sera intéressant de voir quel effet la COVID-19 a eu sur l'équité salariale.

L'écart en matière d'équité salariale que nous observons aujourd'hui perdure pour un certain nombre de raisons: partis pris lors de la détermination du salaire de départ et de la rémunération au mérite, taux de promotion différents, préjugés inconscients dans le processus d'embauche, et effets des congés parentaux et des congés pour proches aidants.

• (1700)

Lorsque nous évaluons les femmes et candidates racisées et leurs expériences, nous devons nous demander si nous portons attention aux préjugés dans nos mesures. Reconnaissons-nous que les femmes et candidates racisées reçoivent des lettres de recommandation plus courtes et plus vagues, et ne sont pas citées ou publiées aussi fréquemment que leurs homologues masculins?

Concernant l'écart salarial...

Le président: Je crains de devoir sonner la cloche, mais je vous remercie beaucoup de votre allocution.

Espérons que nous pourrions passer aux questions qui vous permettront de traiter de certains de vos autres points.

Pour l'instant, nous allons commencer notre série de questions de six minutes dans le cadre de notre étude.

Nous commencerons par Gerald Soroka, du Parti conservateur.

• (1705)

M. Gerald Soroka: Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'être venues aujourd'hui.

Je vais céder mon temps à Corey Tochor.

M. Corey Tochor: Merci.

Mesdames, je vous prie de m'excuser. Lors de la comparution du groupe de témoins précédent, j'avais une motion que je n'ai pu pro-

poser, et j'ai maintenant la parole. Un avis de motion a été déposé la semaine dernière. La motion porte sur la présence de David Vigneault, qui est exigée par la motion même qui a établi l'étude que nous venons de terminer.

Je propose ce qui suit:

Que conformément à l'article 108(3)(i) du Règlement, et à la motion initiant une étude sur les partenariats de recherche canadiens avec des entités liées à la République populaire de Chine, le Comité invite David Vigneault, directeur du Service canadien du renseignement de sécurité, à témoigner seul, dès que possible, pendant une heure.

Le président: Je vous remercie.

Je prie les témoins de nous excuser pendant que nous discutons un peu des travaux du Comité.

Lorsque nous avons commencé cette étude, nous avons dit que nous allions équilibrer le temps entre les études. Cela dit, je ne vois pas d'objection à ce que le directeur du Service canadien du renseignement de sécurité, ou SCRS, vienne témoigner.

Il y a plusieurs mains levées.

Nous avons des témoins — dont l'une est venue de l'Université Dalhousie pour être avec nous — et j'aimerais que nous passions aux questions.

En ce qui concerne le directeur du SCRS, je vois des hochements de tête autour de la salle, alors nous pouvons essayer de l'inviter dès que possible. Nous retardons notre étude...

M. Corey Tochor: Pouvons-nous mettre la motion aux voix, s'il vous plaît?

Le président: Souhaitez-vous procéder à un vote par appel nominal?

Il y a des mains levées, mais il semble que ce pourrait être la façon la plus rapide de régler la question.

Mme Lena Metlege Diab: Pourriez-vous confirmer ce qu'il se passe ici?

Nous recevons des témoins. Nous effectuons une étude, et nous nous sommes entendus il y a plusieurs mois pour ne pas l'interrompre...

Le président: Nous sommes au milieu d'un vote.

Mme Lena Metlege Diab: Je ne pense pas que ce soit recevable.

Le président: J'essaie de voir si nous voulons aller de l'avant et faire venir le témoin. Nous pourrions en débattre pendant plusieurs minutes, mais il me semble que le Comité souhaite inviter le témoin.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Nous sommes en train de voter. Il ne doit pas y avoir de discussion.

[Traduction]

Le président: En effet. Je voudrais revenir au vote, s'il vous plaît.

(La motion est adoptée par 11 voix contre 0.)

Le président: Comme lors de notre dernière réunion, lorsque nous parlions de ce sujet, j'ai fait un appel pour recevoir aujourd'hui un groupe de témoins sur la sécurité. Vu le temps qu'il nous a fallu pour régler la question, j'ai dit que nous demanderions aux experts du SCRS disponibles de venir témoigner. Avec cette motion, nous verrons quand nous pourrions en inviter le directeur.

Revenons aux questions. Nous en sommes au premier tour de questions.

Un député: Reste-t-il du temps?

Le président: Nous n'avons utilisé que trois minutes et demie environ, et il n'y a que deux témoins. Je me sens donc l'âme généreuse.

Monsieur Soroka, si vous avez des questions, nous voudrions vous redonner la parole.

M. Gerald Soroka: Ce sera parfait.

Je vais commencer par Mme Neals.

Vous avez parlé de votre cote y et de la façon dont vous avez procédé. Vous avez mis cette mesure en œuvre en 2017, mais en 2022, il y a eu une grève à l'Université, et on a dit que les faibles salaires constituaient la principale pierre d'achoppement.

Pourriez-vous nous dire si votre programme de cote y fonctionne ou non?

Mme Laura Neals: En 2022, les professeurs à temps partiel ont déclenché une grève. Ce sont des personnes qui enseignent par cours. Nos professeurs à temps plein — les enseignants et les chercheurs visés par le rajustement relatif à l'équité salariale — n'ont pas fait grève en 2022. Ce ne sont pas les salaires qui posent problème avec ce groupe.

Je dirais que oui, le programme fonctionne comme prévu pour combler les écarts en matière d'équité salariale.

• (1710)

M. Gerald Soroka: Payez-vous les professeurs à temps plein de la même façon que les enseignants à temps partiel, avec l'équivalence?

Mme Laura Neals: Non.

M. Gerald Soroka: Je voulais dire qu'ils recevraient le même salaire s'ils travaillent le même nombre d'heures. N'est-ce pas le cas?

Mme Laura Neals: C'est un peu différent. Les professeurs à temps plein ont tendance à avoir ce que nous appelons une charge de travail 40-40-20. Ils passent 40 % de leur temps à enseigner, 40 % à faire de la recherche et 20 % à servir dans les universités, faisant partie de comités, du sénat universitaire ou de choses comme cela. Ils reçoivent un salaire annuel qui tient compte de ce travail.

Nos professeurs à temps partiel enseignent par cours; ils se voient donc attribuer un cours et une allocation pour l'enseigner.

M. Gerald Soroka: Les grévistes appartenaient au Syndicat canadien de la fonction publique, ou SCFP. N'étaient-ils pas professeurs à temps plein?

Mme Laura Neals: Non. Nos professeurs à temps plein sont représentés par la Dalhousie Faculty Association, et nos professeurs à temps partiel, par le SCFP.

M. Gerald Soroka: D'accord. C'est là que je voulais des éclaircissements, car je n'y comprenais rien.

Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président? Il me reste trois minutes. D'accord. C'est bon à entendre. Je n'étais pas certain, car je pensais que vous m'aviez dit que je n'avais que trois minutes pour commencer.

Madame Neals, croyez-vous que si on appliquait la cote y partout au Canada, cela aplanirait tous les problèmes d'écart salarial entre les sexes, ou y aurait-il encore d'autres problèmes auxquels il faudrait s'attaquer?

Mme Laura Neals: Notre cote y définit le plancher salarial; c'est donc un outil efficace pour établir une base salariale de référence. Selon les disciplines et les domaines d'expertise, les membres du corps professoral sont parfois embauchés à des taux salariaux supérieurs à la cote y. La cote y nous donne un paramètre pour décider, en fonction du niveau de scolarité et d'expérience de quelqu'un, où cette personne se situe dans la grille, mais ce n'est pas une mesure parfaite. Cela résoudrait-il tous les problèmes? Absolument pas.

Ce qui explique le succès de l'Université Dalhousie, ce n'est pas seulement la cote y; c'est aussi le fait d'avoir refait l'analyse avant les négociations ou la conclusion des nouvelles conventions collectives pour vérifier l'état des choses et voir si nous atteignons la cible sur le plan de l'équité salariale.

Je ne pense pas qu'il existe de système qu'on puisse simplement mettre en œuvre en croyant qu'il réglera tous les problèmes pour toujours. Il faut continuer de surveiller la situation.

M. Gerald Soroka: Je pense qu'avec n'importe quel programme ou politique, il y aura toujours des failles ou des problèmes qui ne seront jamais entièrement réglés, et c'est compréhensible.

D'après votre expérience à l'Université Dalhousie, estimez-vous que le gouvernement fédéral fournit un soutien et des ressources adéquats aux universités pour combler efficacement l'écart en matière d'équité salariale?

Mme Laura Neals: C'est intéressant, car la plupart des universités sont syndiquées, et notre convention collective est fort nuancée et très détaillée. Il y a beaucoup de parties et de détails sur les salaires des universitaires, et je ne sais pas si le gouvernement fédéral pourrait proposer des pratiques ou des politiques générales qui engloberaient toutes les contraintes et subtilités de la convention collective de la Dalhousie Faculty Association.

Je pense que c'est probablement pour le mieux que notre établissement ait pu décider lui-même comment assurer l'équité salariale.

M. Gerald Soroka: Mon temps est presque écoulé, alors pourriez-vous nous indiquer par écrit quel est le rôle du gouvernement fédéral dans ce processus?

Mme Laura Neals: Je pense qu'il doit demander à chaque établissement de faire l'analyse lui-même et le tenir responsable de ce processus.

Le président: C'était une belle et brève question et une réponse courte, qui est également utile pour notre rapport.

J'accorde maintenant la parole à Mme Diab pour six minutes.

Mme Lena Metlege Diab: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à nos deux témoins d'être venues. Vos biographies sont très impressionnantes. Madame Neals, je vous remercie du travail que vous avez fait en Nouvelle-Écosse, à l'Université Dalhousie, qui est mon alma mater. Ce sont ma ville et ma province d'origine. Je vous remercie de vous être déplacée d'Halifax pour nous parler.

À l'honorable Mme Naidoo-Harris, félicitations et merci d'être venue.

C'est une étude importante. C'est important pour nous tous ici, que nous soyons homme ou femme, mais de toute évidence, c'est une étude que les femmes membres du Comité ont insisté pour faire, car nous admettons qu'il y a un écart entre les sexes, mais nous voulions confirmer s'il existe bel et bien et voir si notre pays s'améliore à ce chapitre.

Compte tenu du fait que l'éducation et l'enseignement postsecondaire relèvent en grande partie de la sphère provinciale, en parlant de l'Université Dalhousie et de la Nouvelle-Écosse, y a-t-il dans cette province des politiques ou des lois qui vous ont aidés à vous préparer à ce qui a été fait en 2015 et en 2017 et jusqu'à maintenant dans le cadre de ces processus?

• (1715)

Mme Laura Neals: Non, pas actuellement.

La décision de procéder à l'examen et aux rajustements en matière d'équité salariale est le fruit d'une discussion interne et d'un rapport produit par l'Université Dalhousie en 2015. Il n'y a rien à l'échelle provinciale pour faire avancer les choses pour le moment.

Mme Lena Metlege Diab: Connaissez-vous l'initiative Dimensions qui a été élaborée par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada? Il s'agit d'un guide à l'intention des établissements postsecondaires pour accroître l'équité. Ce guide vous a-t-il inspirés dans le cadre de ce que vous faites à l'Université Dalhousie?

Mme Laura Neals: Nous n'avons pas utilisé ce programme pour orienter notre examen, mais j'en connais l'existence, oui.

Mme Lena Metlege Diab: Diriez-vous que ces genres de ressources sont utiles ou précieuses pour un établissement d'enseignement postsecondaire?

Mme Laura Neals: Je pense que cela dépend du sujet. Comme je l'ai indiqué plus tôt, notre convention collective comporte tellement de dispositions particulières qu'un guide ou une politique à portée générale ne nous aidera pas nécessairement à régler les détails de la rémunération dans notre établissement.

Je pense qu'il est utile d'exiger des établissements qu'ils rendent des comptes d'une manière ou d'une autre, mais le mieux est de leur accorder de la liberté et de la souplesse pour qu'ils puissent agir en respectant leurs conventions collectives ou leurs contrats de travail.

Mme Lena Metlege Diab: Merci, madame Neals.

Avant d'interroger notre deuxième témoin, je tiens à dire qu'il était temps que l'Université Dalhousie ait sa première présidente, en la personne de Mme Kim Brooks, nommée en août 2023. J'ai été enchantée par cette nomination et je pense que c'est une bonne chose pour la Nouvelle-Écosse et le pays.

Madame Naidoo-Harris, je vous félicite de ce que vous faites actuellement à l'Université de Guelph, et aussi de ce que vous avez fait auparavant et que j'ignorais. Je vais vous poser une question en fonction de ce que vous avez fait auparavant, parce que vous y avez fait allusion. En tant que mère et grand-mère en ce moment, je vois

les défis que mes filles doivent relever parce qu'elles ont des enfants.

Quelles seraient, selon vous — surtout si on tient compte de la pandémie et d'autres problèmes —, les répercussions importantes de l'écart salarial sur les femmes au travail, en particulier les mères d'enfants d'âge scolaire? Comment votre université cherche-t-elle à combler l'écart salarial, dont nous admettons qu'il s'agit d'un défi?

Mme Indira Naidoo-Harris: Je pense que la réponse comporte deux volets.

Les personnes qui cherchent des solutions doivent d'abord s'assurer de cerner le problème. Par exemple, à l'Université de Guelph, nous avons créé un groupe de travail sur la santé mentale pour avoir une meilleure idée des problèmes de santé mentale sur le campus, dans notre collectivité et, bien sûr, dans la société en général. Nous savions tous que certaines personnes, en particulier les femmes et les groupes dignes d'équité, ont été les plus durement touchées par la pandémie puisqu'elles assumaient une plus grande part de la charge de travail et faisaient beaucoup plus de travail non rémunéré. Il est reconnu que cela a eu d'importants contrecoups, physiquement et mentalement, sur beaucoup de gens. Nous avons récemment lancé un groupe de travail sur la santé mentale pour avoir un meilleur portrait des mesures à prendre pour la suite des choses et mettre en place des mesures de soutien, ce qui est très important, à mon avis.

L'autre élément est, je dirais, une question plus vaste qu'il faut examiner en tant que société. Je reviens à la question de la garde d'enfants. Pendant la pandémie, beaucoup de femmes portaient une charge supplémentaire: ce sont elles qui s'occupaient des enfants à la maison et qui se préparaient, essentiellement, à assurer le fonctionnement du ménage tout en allant travailler et en faisant le nécessaire. Cela a eu une incidence sur notre société et sur la possibilité, pour les femmes, de jouer un rôle pouvant être mis dans leur curriculum vitae lorsqu'elles se portent candidates pour un poste, etc. Par exemple, nous avons vu beaucoup de femmes quitter le domaine de la recherche en STIM durant la pandémie — et nous en sortons à peine maintenant — en raison de responsabilités considérablement accrues. Cela a eu des répercussions sur beaucoup de personnes.

Nous avons mis en place des mesures de soutien en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cela en fait partie.

• (1720)

Mme Lena Metlege Diab: Merci beaucoup.

J'espérais que vous parleriez des besoins en matière de garde d'enfants, donc je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci beaucoup. Nous avons dépassé le temps imparti.

Nous allons passer au prochain intervenant.

J'aimerais mentionner qu'il y a aussi une rectrice à l'Université de Guelph, Mme Charlotte Yates. Nous sommes donc entre bonnes mains dans les deux universités.

Nous passons à M. Blanchette-Joncas, pour six minutes.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur le président.

Je salue les témoins et je les remercie de se joindre à nous pour la deuxième heure de cette réunion du Comité.

Madame Naidoo-Harris, je vous remercie d'être des nôtres aujourd'hui et, bien sûr, je vous félicite pour votre engagement politique. Vous avez été ministre de l'Éducation, en Ontario, et vous connaissez donc très bien les responsabilités qu'un gouvernement provincial ou fédéral peut avoir. Aujourd'hui, je veux que nous nous concentrons sur les responsabilités qui incombent au gouvernement fédéral.

Selon vous, quels sont les leviers d'intervention dont le gouvernement fédéral pourrait se servir pour réduire l'écart salarial entre les sexes dans les universités?

[Traduction]

Mme Indira Naidoo-Harris: Je m'excuse. La question s'adressait peut-être à moi, mais je n'ai pas eu l'interprétation, malheureusement. Je crois que je n'avais pas activé cette fonction.

Est-ce que quelqu'un peut m'aider à comprendre la question?

Le président: Il reste une minute pour la question.

Vous pouvez choisir l'interprétation au bas de votre écran. Cela ressemble à un globe terrestre; si vous cliquez sur l'icône du globe, vous pouvez sélectionner l'interprétation en anglais.

Nous pourrions demander à M. Blanchette-Joncas de répéter sa question.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur le président.

Madame Naidoo-Harris, vous avez été ministre de l'Éducation, en Ontario. À votre avis, qu'est-ce que le gouvernement fédéral peut faire pour réduire l'écart salarial entre les sexes dans les universités?

[Traduction]

Mme Indira Naidoo-Harris: Je vous remercie beaucoup de cette question, monsieur, car elle est très importante.

Bien que les universités et les établissements d'enseignement postsecondaires relèvent des gouvernements provinciaux, qui sont responsables des décisions, des politiques, etc., les programmes du gouvernement fédéral ont aussi été très utiles. Les programmes fédéraux comme le Programme de contrats fédéraux sont extrêmement importants, car comme vous l'avez déjà entendu, sans doute, la collecte de données est l'un des aspects clés pour lesquels nous avons besoin d'aide pour déterminer où se trouvent les lacunes et comment aller de l'avant pour les corriger.

Le Programme de contrats fédéraux est bon. Je recommande de l'élargir, et ce, de plusieurs façons. À titre d'exemple, on compte actuellement quatre groupes désignés. La communauté LGBTQ2-SIA+ ne fait pas partie des groupes pour lesquels des données sont collectées. Il conviendrait peut-être de l'ajouter lors de l'examen du Programme de contrats fédéraux.

Il faut savoir que dans nos efforts pour collecter plus de données, les quatre groupes désignés comprennent des membres de communautés racisées, mais ce ne sont que des données globales. Donc, cela ne donne aucune indication sur la situation de la communauté noire, par exemple, ou de la communauté asiatique, etc. Cet aspect est devenu très important durant le mouvement Black Lives Matter, lorsque les universités et les grandes organisations avaient de la difficulté à connaître la situation de ces groupes précis dans leurs communautés.

Voilà deux façons, peut-être, d'améliorer le programme.

L'autre aspect est l'intersectionnalité. Il faut comprendre que la collecte de données ne se limite pas à la question de savoir s'il s'agit de femmes ou de personnes qui, comme moi, appartiennent également à un groupe racisé. Identifier les membres de nos collectivités qui appartiennent à ces deux groupes nous donne un portrait beaucoup plus complet des défis et, peut-être, une meilleure idée de personnes qui sont laissées pour compte dans nos établissements.

Je fais l'éloge du Programme de contrats fédéraux, qui a été d'une grande importance pour nous sur le plan de la collecte de données. Le programme Dimensions est également bon, tout comme une partie du travail qui se fait en matière d'équité, de diversité et d'inclusion avec les trois organismes, et même les exigences relatives aux chaires de recherche du Canada. Le gouvernement fédéral insiste de plus en plus sur les principes d'équité, de diversité et d'inclusion — « Que faites-vous dans ces domaines? » et « Quelles sont vos politiques? » — et c'est très utile.

• (1725)

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Madame Naidoo-Harris, je vous remercie de ces précisions.

Vous avez parlé des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, qui sont des critères obligatoires dans les chaires de recherche du Canada. Ces principes visent à soutenir les groupes sous-représentés. Toutefois, il n'y a pas de critère portant sur l'équité salariale à proprement parler.

Qu'en pensez-vous? Qu'est-ce que le gouvernement devrait faire? S'il veut favoriser l'équité salariale, il pourrait établir des critères, mais il n'y en a pas, actuellement.

[Traduction]

Mme Indira Naidoo-Harris: Ce sont des aspects que nous pourrions certainement examiner. Ce qui pose problème, par rapport à l'équité salariale, c'est qu'il s'agit parfois de renseignements confidentiels. Il faut examiner la façon dont nous composons avec ce genre de choses.

L'autre aspect de la collecte de données qui pose problème, c'est que la collecte dépend de l'auto-identification. Souvent, même si nous avons des mécanismes pour obtenir des données et que nous savons ce que nous pourrions faire pour exiger certaines formes d'identification, il faut reconnaître qu'il arrive que les gens ne déclarent pas leur appartenance à un groupe. Ils hésitent ou sont réticents à le faire.

Les gouvernements pourraient simplement faire plus de publicité et diffuser plus d'informations sur les raisons pour lesquelles il est important de s'auto-identifier et sur l'influence qu'a la collecte de ces renseignements, comme vous l'avez souligné, quant à notre capacité de répondre aux besoins lorsqu'il y a des écarts salariaux entre les sexes et chez les groupes en quête d'équité.

Le président: Nous passons à M. Cannings, pour six minutes, s'il vous plaît.

M. Richard Cannings: Je remercie nos deux témoins d'aujourd'hui. Vos témoignages sont fort intéressants.

J'aimerais commencer par Mme Neals, de l'Université Dalhousie.

Je dois dire que la seule membre du corps professoral que je connais à l'Université Dalhousie est doyenne; donc, je sais que certaines choses fonctionnent là-bas.

Vous avez mentionné que lors de votre première analyse, la principale différence — je ne sais pas si c'était le seul écart ou la seule différence — était aux échelons supérieurs ou chez les professeurs titulaires. Je me demande si vous pouvez formuler des hypothèses sur les causes de cette situation. C'est quelque chose que nous avons déjà entendu, et j'aimerais avoir votre avis à ce sujet.

Mme Laura Neals: Je pense que cela découle probablement de notre système de cote y, qui a évolué au fil des ans pour devenir un peu plus nuancé et reconnaître les expériences de divers types et les expériences équivalentes. Les membres du corps professoral qui sont entrés dans le système plus tôt — il y a 20 ou 30 ans — étaient assujettis à un système différent, qui n'était pas fondé sur une vision aussi large de ce qui constitue une expérience valable et créditable pour le calcul de la cote y. Je pense que la cote y de nos nouveaux professeurs sera plus juste, puisqu'ils sont assujettis à un système plus nuancé.

Je pense que nous ne parvenons pas à établir une cote juste au cours des premières années et que le groupe de comparaison masculin était considéré comme étant supérieur et ayant une plus grande expertise, mais ce n'était probablement pas le cas.

M. Richard Cannings: Ce n'est pas simplement lié à un effet cumulatif d'année en année, alors que les hommes parviennent, pour une raison quelconque, à publier plus d'articles et qu'ils sont considérés comme ayant les qualités nécessaires pour passer rapidement de professeur adjoint à professeur agrégé, puis à titulaire. Ce n'est pas cet effet cumulatif; c'est plus...

Mme Laura Neals: Non, cela dépend plutôt de la façon dont ils sont entrés. Le salaire de départ semble avoir une incidence considérable sur le salaire en fin de carrière.

M. Richard Cannings: Nous avons entendu cela par rapport à d'autres universités qui n'ont pas le système de cote y, ou qui l'ont peut-être, mais l'appellent autrement.

En passant, y a-t-il un lien quelconque avec les chromosomes Y?

Mme Laura Neals: Non.

M. Richard Cannings: Vous avez dit que divers rajustements ont été apportés lorsque vous avez fait vos calculs et un rajustement salarial. Pourriez-vous expliquer comment vous avez procédé et comment vous avez veillé à ce que les gens soient toujours récompensés pour ce qu'ils méritent?

• (1730)

Mme Laura Neals: L'analyse a été faite par faculté. Il s'agissait donc de comparer des informaticiens avec des informaticiens, et les gens de la faculté de gestion avec leur véritable groupe de pairs. Les écarts variaient d'une faculté à l'autre.

Nous avons aussi constaté, grâce à notre analyse de régression linéaire, qu'il était très facile de déterminer qu'un membre du corps professoral avait un salaire bien inférieur à celui d'un autre membre qui était près de la droite de régression.

Nous avons fait un examen approfondi des données et nous avons pu apporter des rajustements sur mesure en fonction de la droite de régression.

M. Richard Cannings: Je vais m'adresser à Mme Naidoo-Harris.

Je crois que vous avez dit qu'à Guelph, il y a eu un rajustement forfaitaire de 2 000 \$. Ai-je bien compris? Comment cela se compare-t-il à la situation de l'Université Dalhousie?

Mme Indira Naidoo-Harris: Je ne suis pas à l'aise de comparer cela avec à la situation de l'Université Dalhousie. Je peux vous dire que notre examen a été effectué en octobre 2017, soit juste avant que la pandémie ne frappe. Cet écart a été cerné à l'époque. Je crois savoir que l'échantillon total était de 798 membres du corps professoral, doyens ou vice-présidents associés, etc. Nous avons examiné l'origine ethnique, l'identité de genre et les données du recensement de notre université, qu'on appelle le Diversity Matters Census. Sur les quelque 700 membres du corps professoral — près de 780, je crois —, nous avons pu déterminer qu'il y avait un écart. La répartition des salaires à l'époque montrait que le salaire moyen des femmes du corps professoral était inférieur de plusieurs milliers de dollars au salaire moyen de leurs collègues masculins.

Il a été décidé qu'un rajustement était nécessaire, ce qui a été fait. On a établi à 2 050 \$ l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et le rajustement a été fait.

Dans le cadre de cet examen, il était aussi important de voir comment commencer à utiliser des indicateurs comme le sexe, le grade, le temps depuis l'embauche, le temps avant l'obtention du doctorat, le rendement et les façons d'améliorer les choses pour l'avenir. Nous avons examiné l'évolution de la répartition des salaires, avec une attention particulière sur certains aspects de ce pipeline, pour ainsi dire, pour voir les différences par rapport à ceux qui gravissaient les échelons. Nous avons examiné les obstacles systémiques existants pour déterminer la nature des facteurs contributifs de la filière universitaire.

M. Richard Cannings: Merci.

Il me reste 20 secondes. Je crois que je vais m'arrêter ici. Merci.

Le président: Excellent, merci.

Pour la prochaine série de questions, nous allons commencer par M. Maguire, pour cinq minutes, s'il vous plaît.

M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins également.

Madame Neals, j'aimerais vous poser quelques questions. Dans le cadre de votre rôle de directrice des relations avec le personnel académique à l'Université Dalhousie, quelle est votre évaluation, sur le plan quantitatif, des écarts en matière d'équité salariale à votre université? Vous en avez parlé dans votre déclaration préliminaire. Pouvez-vous en dire plus à ce sujet?

Mme Laura Neals: Parlez-vous du coût global?

M. Larry Maguire: Oui, je parle des écarts salariaux, quantitativement, à l'Université Dalhousie.

Mme Laura Neals: Je n'ai pas les données sur les écarts salariaux en 2017. Nous avons fait, pour 81 professeurs titulaires, des rajustements variant de 1 500 \$ à 12 000 \$ — je crois que c'était environ 200 000 \$, à l'époque —, mais ces rajustements ont ensuite été intégrés au salaire de base, puis ont été augmentés au fil des ans...

M. Larry Maguire: Il me reste quelques questions. Vous pourriez peut-être nous fournir des données à ce sujet et les transmettre au Comité.

Mme Laura Neals: Avec plaisir.

M. Larry Maguire: Lors de sa comparution au Comité, Mme Tracy Smith-Carrier a notamment indiqué que « contrairement aux femmes, le salaire des hommes augmente considérablement en fonction de la production universitaire ». C'est tout simplement injuste.

Vous dites que c'est aussi un problème sur votre campus. Si oui, pouvez-vous en dire davantage sur les mesures que prend votre établissement pour régler le problème?

Mme Laura Neals: Sur notre campus, cela se produit lorsque les professeurs masculins sont promus au rang de professeur agrégé ou de professeur titulaire plus rapidement que leurs collègues féminines. Ces promotions s'accompagnent habituellement d'une augmentation de salaire de 2 000 \$. Donc, si les femmes du corps professoral mettent plus de temps à obtenir ces promotions — en raison d'un congé parental, peut-être —, on observe alors cet écart.

Un des moyens que nous avons cernés pour régler ce problème est le financement de la recherche pour les femmes du corps professoral qui reviennent d'un congé parental, en tenant compte du temps passé à l'écart du milieu de travail. Parfois, les programmes de recherche stagnent et un peu d'investissement est nécessaire pour les relancer.

• (1735)

M. Larry Maguire: Cela m'amène à ma prochaine question.

Nous avons entendu parler de problèmes de collecte de données, d'obstacles à la collecte de données. Êtes-vous d'accord?

Mme Laura Neals: Je suppose que cela dépend du problème. Je dirais qu'il n'y a pas beaucoup d'obstacles pour ce qui est du problème de l'équité salariale. La plupart des salaires du corps professoral sont publiés en vertu de la loi provinciale sur la divulgation de la rémunération dans le secteur public. Je dirais donc que ces données sont facilement accessibles.

Quant aux répercussions pour les personnes qui font une pause dans leur carrière pour prendre un congé parental ou pour s'acquitter de leurs responsabilités d'aidant, il est très difficile de collecter des données et de comprendre l'incidence de cette pause.

M. Larry Maguire: À ce sujet, l'Université Dalhousie a-t-elle des mécanismes pour obtenir ces données sur l'écart de rémunération entre les sexes?

Mme Laura Neals: Bien sûr. Pour ce qui est des écarts salariaux entre les sexes, les gens ont fait une autodéclaration dans le cadre du recensement de l'établissement. Nous avons ainsi facilement accès aux renseignements sur la rémunération, ce qui facilite l'analyse des données.

M. Larry Maguire: Comment assurez-vous le suivi et que faites-vous de ces données?

Mme Laura Neals: Ce que nous faisons, à l'échelle institutionnelle, c'est de reprendre l'ensemble de l'analyse de l'équité salariale avant d'entreprendre toute nouvelle série de négociations collectives. Cela nous permet de déterminer s'il y a des écarts, non seulement entre les hommes et les femmes du corps professoral, mais aussi entre tous les groupes dignes d'équité. Une telle analyse est habituellement effectuée tous les trois ans, à l'aide des données salariales que nous avons provenant des ressources humaines et de l'autodéclaration.

M. Larry Maguire: Quel est le rôle des ressources humaines et des personnes qui s'occupent des relations avec le personnel enseignant, comme vous, pour garantir l'équité salariale dans nos univer-

sités? Le Comité en a discuté il y a quelques semaines. Je me demande juste si vous pouvez en dire plus à ce sujet. Quel est le rôle de vos ressources humaines et des personnes qui, comme vous, s'occupent de la question?

Mme Laura Neals: Nous en avons fait une de nos responsabilités puisque c'est une chose sur laquelle nous devons nous pencher à notre faculté. Il est important de souligner qu'à notre établissement, nous faisons cet exercice en partenariat avec le syndicat de notre faculté. Nous examinons tous les mêmes données pour voir s'il y a des problèmes et déterminer ce que nous pourrions faire pour les régler dans le processus de négociation collective.

M. Larry Maguire: Dans l'étude que nous menons ici, nous avons notamment de la difficulté à cerner le champ de compétence exact du gouvernement fédéral à cet égard. Je ne veux pas empiéter sur des domaines provinciaux. Mises à part les chaires de recherche du Canada, pensez-vous qu'il y a beaucoup de mesures à prendre qui pourraient dépasser le champ de compétence du gouvernement fédéral, ou y a-t-il des aspects fédéraux qui pourraient être ajustés et servir de fondements à des recommandations pour nous?

Mme Laura Neals: Ce que nous remarquons à notre établissement, c'est que ce qui est habituellement nécessaire pour les chaires de recherche du Canada finit par l'être également pour le reste du corps professoral. Lorsque nous le faisons pour un groupe, nous sommes donc aussi bien de le faire pour tout le monde.

Par l'entremise du Programme de contrats fédéraux et du Programme de chaires de recherche du Canada, nous demandons aux établissements d'analyser l'équité salariale et de remédier aux problèmes, ou d'avoir au moins un plan. À l'heure actuelle, dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, nous avons besoin d'un plan d'équité en matière d'emploi, et ce sont les établissements qui doivent le fournir. Je pense que vous pourriez faire quelque chose de très semblable à l'aide d'une analyse de l'équité salariale, en demandant aux établissements de présenter un plan.

M. Larry Maguire: Je voulais savoir si les universités sont tenues de le faire elles-mêmes.

Le président: Merci pour toutes les questions. Elles étaient excellentes, tout comme les réponses. S'il nous manque quelques détails, veuillez nous les faire parvenir. Je pense que nous en avons eu certains.

Nous allons maintenant passer à M. Lametti pour cinq minutes.

L'hon. David Lametti: Merci, monsieur le président.

J'ai une question, et je vais ensuite céder la parole à Mme Jaczek.

Sur mon piédestal en tant que professeur titulaire, je peux vous dire que j'ai utilisé ces processus d'évaluation. Je félicite mon ancienne collègue, Kim Brooks, de son parcours ascendant à l'Université Dalhousie. Elle a été une collègue exceptionnelle. Je me réjouis de son succès.

Si je pense aux différentes pratiques que nous avons à l'Université McGill — et je salue ceux que vous avez à l'Université Dalhousie et à l'Université de Guelph —, ma propre expérience me permet de dire que ce qui créait un déséquilibre se trouvait à l'autre côté. C'était le recrutement et le maintien en poste. Par exemple, nous avions, pour une raison ou une autre, des professeurs masculins qui cherchaient du travail ailleurs, comme aux États-Unis, à un salaire beaucoup plus élevé, et l'Université passait à l'action pour tenter de les retenir, ou nous tentions de recruter des gens pour les chaires de recherche et ce genre de choses, ce qui semblait mener à des hausses du salaire des hommes.

Cela dit, votre modèle axé sur la cote *y* — ou n'importe quel autre modèle — en tient-il compte, ou y a-t-il d'autres mesures ponctuelles que vous tentez de prendre pour corriger le genre de déséquilibres que la partie supérieure du processus aura tout au long du processus, plus particulièrement pour ce qui est de l'égalité des sexes, mais aussi pour d'autres groupes en quête d'équité?

• (1740)

Mme Laura Neals: La cote *y* sert seulement lorsque des personnes sont embauchées à l'université, et ce n'est donc pas utile pour régler ce problème. Nous avons quelque chose qui s'appelle le fonds pour les anomalies. À mesure que les professeurs avancent dans leur carrière, nous analysons leurs salaires — encore une fois, faculté par faculté. Nous créons une droite de régression, et les personnes sous la droite peuvent demander une correction à l'aide du fonds pour les anomalies. Le mécanisme n'est pas parfait pour s'attaquer aux tendances et aux problèmes dont vous parlez, mais il est inscrit dans notre convention collective.

Des mécanismes permettent aux professeurs de lever la main en cours de route pour demander un rajustement de leur salaire s'il est anormalement faible.

Le président: C'est maintenant au tour de Mme Jaczek de poser des questions.

L'hon. Helena Jaczek (Markham—Stouffville, Lib.): Merci beaucoup.

Ma question est pour Mme Naidoo-Harris.

Madame, j'ai l'impression que c'est hier que nous étions voisins de banquette à l'Assemblée législative de l'Ontario. Je suis ravie de vous revoir. Merci de tout le bon travail que vous faites maintenant à l'Université de Guelph.

Nous nous concentrons ici sur ce que le gouvernement fédéral peut faire. Nous avons entendu parler du projet des contrats fédéraux. Nous avons également entendu parler d'une aide accordée sous forme de conseils et ainsi de suite. Y a-t-il d'autres initiatives du gouvernement fédéral qui pourraient contribuer à l'équité salariale ou autre chose que vous avez observé à l'Université de Guelph?

Mme Indira Naidoo-Harris: S'il le souhaite, le gouvernement fédéral peut intervenir dans un certain nombre de domaines. Dans le cadre de mon travail, j'ai notamment remarqué que ce qui pose vraiment problème au moment de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, ce sont les préjugés que nous observons et la façon dont les gens grimpent les échelons — et nous en avons parlé un petit peu.

Ce que nous faisons à l'Université de Guelph, c'est vraiment mettre l'accent sur la formation et la sensibilisation. Je pense que c'est une des façons les plus importantes de changer la culture et de donner les mêmes chances aux personnes qui travaillent pour vous,

surtout les femmes et les membres des groupes en quête d'équité, au moment de l'embauche. Il faut se concentrer davantage sur la formation et la sensibilisation.

C'est ce que font les universités, mais j'inciterais le gouvernement fédéral à peut-être chercher des moyens d'encourager ce genre de choses.

Dans un autre ordre d'idées, le Conseil de l'Union européenne, par exemple, a récemment publié une nouvelle directive sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes qui oblige aux entreprises de prendre des mesures lorsqu'il y a, disons, un écart salarial de plus de 5 %. C'est un grand pas en avant. Selon mes recherches, c'est ce que d'autres personnes font ailleurs, et cela pourrait être utile. Les entreprises du Royaume-Uni qui ont plus de 250 employés doivent produire un rapport sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. C'est ce qu'elles font depuis de nombreuses années.

Il y a peut-être d'autres mécanismes que nous pourrions mettre en place, mais d'après mon expérience, il faut parfois tout simplement prendre des mesures de soutien pour changer la culture. À cette fin, il faut sensibiliser les gens et veiller à ce que les comités d'embauche... Dans mon propre milieu, nous formons les gens pour qu'ils sachent que les travaux réalisés par les femmes ne sont pas toujours publiés aussi souvent, qu'il arrive qu'on ne leur demande pas aussi souvent que les hommes de faire un discours liminaire et que les lacunes dans leur curriculum vitæ ne signifient pas nécessairement qu'elles étaient sans emploi, que c'est peut-être des périodes pendant lesquelles elles s'occupaient de leurs enfants. Il faut donc en tenir compte.

Le président: Formidable. Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Blanchette-Joncas, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame Neals, dans son plan stratégique pour la période 2021-2026, l'Université Dalhousie s'est donné pour objectif d'enrichir et de diversifier les effectifs du corps enseignant et de son personnel, notamment par la recherche active des personnes les plus accomplies et prometteuses, l'amélioration des pratiques exemplaires de recrutement et de maintien en poste, ainsi que l'offre de conditions concurrentielles qui attirent les candidats.

Pouvez-vous nous parler précisément des mesures que l'Université prend pour accroître l'équité dans la représentation et la rémunération des professeurs d'université?

• (1745)

[Traduction]

Mme Laura Neals: Je vais juste souligner que nous avons le mécanisme de cote *y*, qui établit le minimum, mais ce qui est vrai à l'Université Dalhousie et dans de nombreux autres établissements, c'est que lorsque nous embauchons des gens issus de groupes en quête d'équité, c'est un milieu extrêmement concurrentiel, et nous payons souvent des salaires élevés pour livrer concurrence à d'autres établissements. Pour attirer les universitaires talentueux issus de ces groupes, nous voyons effectivement des salaires élevés.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Je vous remercie de ces précisions.

Je veux m'assurer de bien comprendre. Selon vos interventions dans votre propre université, qu'est-ce que le gouvernement du Canada peut faire pour accroître l'équité salariale au sein du corps professoral?

[Traduction]

Mme Laura Neals: Nous en avons beaucoup parlé dans notre établissement. Il est important de se pencher sur les pratiques d'embauche de la faculté, mais aussi sur ce que nous faisons avant pour les étudiants diplômés en général. Pour pourvoir ces postes et avoir un grand nombre d'universitaires issus des groupes en quête d'équité, je pense qu'il sera essentiel et important d'offrir des bourses et des possibilités aux étudiants diplômés.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci.

Ma dernière question a une plus large portée. Quelles sont vos attentes à l'égard du gouvernement fédéral?

[Traduction]

Mme Laura Neals: Je ne sais pas si j'ai beaucoup d'attentes de la part du gouvernement fédéral à cet égard. Je pense que les exigences en matière de parité salariale du Programme de contrats fédéraux et du Programme de chaires de recherche du Canada sont très sensées. Je pense également que les initiatives ciblées pour attirer des étudiants dans les universités sont plus sensées à l'échelle provinciale.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Merci.

Je vous prie de compléter le tour, monsieur Cannings. Vous avez deux minutes et demie.

M. Richard Cannings: Merci.

Je vais poursuivre avec vous, madame Neals. Dans vos observations, vous avez parlé des pensions et expliqué pourquoi les modifications apportées auraient pu être utiles à cet égard. Pouvez-vous en dire plus à ce sujet et expliquer comment il pourrait y avoir des différences résiduelles dans le cas des pensions? Qu'est-ce qui pourrait aider?

Mme Laura Neals: Il y a habituellement deux sortes de régimes de pension. Il y a premièrement les régimes à prestations déterminées, qui promettent des prestations établies, presque sans tenir compte des cotisations. C'est ce que nous avons à Dalhousie. Les prestations sont établies en fonction des trois meilleures années de salaire. Le deuxième type de régime de pension est celui à cotisations déterminées. Les prestations dépendent du montant cotisé au cours de la carrière.

Puisque nous avons un régime à prestations déterminées, qui s'appuie sur les trois meilleures années de salaire, si nous rajustons le salaire des professeures titulaires trois ans avant leur retraite, les prestations de pension de ces femmes seraient établies en fonction

de leur salaire le plus élevé. L'incidence de l'écart salarial tout au long de leur carrière serait plus faible en ce qui concerne leurs prestations de pension. Si nous avons un régime à cotisations déterminées, dont les versements sont établis en fonction de ce qui a été payé tout au long de la carrière, vous pouvez comprendre à quel point l'incidence serait importante.

Je ne pense toutefois pas que cela règle absolument tout, car le salaire d'une personne est évidemment... Nous avons un régime de pension, mais les gens investissent également dans leur propre épargne-retraite. Le revenu gagné durant la carrière a une incidence sur ce qu'ils peuvent épargner ainsi.

Un régime à prestations déterminées ne règle donc pas tout, mais c'est certainement utile.

M. Richard Cannings: Je pourrais peut-être passer à Mme Naidoo-Harris et lui demander aussi comment nous pouvons aider les femmes après leur carrière, lorsqu'elles reçoivent des prestations de retraite.

Mme Indira Naidoo-Harris: Je pense que le soutien dont les femmes ont besoin doit se poursuivre à la retraite. Je crois que nous devons continuer de faire preuve de transparence salariale et examiner ce qui se fait au moyen des régimes de retraite ainsi que l'équité dans le système. Nous effectuons des examens en ce moment, comme vous le savez, tout simplement pour nous assurer que les salaires sont équitables dans notre faculté. L'Université de Guelph possède un service de la rémunération. Nous prenons un certain nombre de mesures à cet égard.

Je pense que vous avez raison de dire qu'il faut peut-être se pencher davantage sur les régimes de pension. Comme vous le savez sûrement, les facultés embauchent de plus en plus de travailleurs à temps partiel, de travailleurs contractuels. Le fardeau est énorme pour ces personnes. Parmi ces travailleurs non titulaires, il y a beaucoup de femmes, et nous devons donc nous pencher là-dessus.

• (1750)

Le président: Merci beaucoup. Je voulais vous donner le temps de terminer, et je vous remercie de vos observations.

Madame Neals, madame Naidoo-Harris, je vous remercie de vous être jointes à nous, de vous être préparées pour comparaître et de vous être donné le trouble de témoigner. C'était une excellente séance pour le Comité. Je suis certain que je parle au nom de tout le monde. Si vous avez d'autres renseignements qui pourraient nous aider dans notre étude, je vous prie de nous les faire parvenir.

Avant de lever la séance, je veux vous prévenir que nous allons poursuivre notre étude sur l'utilisation de subventions, de fonds et de contributions de recherche et développement du gouvernement fédéral en ce qui a trait à la Chine. Nous allons donc aborder mercredi le même sujet que nous avons abordé pendant la première partie de la réunion aujourd'hui. Nous examinerons ensuite le projet de rapport sur l'étude des programmes des bourses d'études supérieures et postdoctorales du gouvernement du Canada, dans le but d'établir les points à l'ordre du jour du Comité. Il y aura un peu plus de travail à faire à cet égard, et encore plus par la suite.

Je vous remercie tous de votre excellente participation.

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 des communes.

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 :
<https://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: <https://www.ourcommons.ca>