



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 055



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 6 avril 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 6 avril 2017

•(0845)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Mesdames et messieurs, bonjour.

Avant de commencer notre réunion de ce matin, j'aimerais vous communiquer quelques nouvelles encourageantes concernant les travaux de ce comité.

Hier, Facebook a annoncé l'amélioration de sa fonction permettant de lutter contre les problèmes de pornographie vengeresse. Dorénavant, si du contenu répréhensible a été mis en ligne sans le consentement de l'abonné, un bouton lui permet d'en informer Facebook, qui retirera le matériel de sa plateforme et de la page de tous ceux qui ont reçu ce contenu. Facebook utilisera également un logiciel de reconnaissance des visages pour supprimer le matériel dans Instagram et dans toutes les plateformes administrées par le réseau social.

Kevin Chan, directeur des Politiques publiques à Facebook Canada, a souligné le travail de notre comité. Je suis très heureuse de constater l'impact qu'ont eu vos travaux.

[Français]

Aujourd'hui, nous recevons Mme Carole Gingras, directrice du Service de la condition féminine à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

[Traduction]

Nous accueillons également Meg Gingrich, du Syndicat des Métallos, et Debora De Angelis, des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada.

Mesdames, je vous souhaite la bienvenue. Vous avez sept minutes chacune pour présenter votre exposé.

[Français]

Êtes-vous là, madame Gingras?

Mme Carole Gingras (directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec): Oui, je suis là.

La présidente: Excellent. Vous pouvez commencer.

Mme Carole Gingras: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie le Comité de nous donner l'occasion d'exprimer notre point de vue ce matin.

J'aimerais commencer en disant quelques mots sur la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

La FTQ est la plus grande centrale syndicale au Québec. Nous représentons au-delà de 600 000 membres. Nous représentons le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec, soit plus de 200 000. Nous représentons aussi plus de 125 000 membres qui travaillent dans des entreprises relevant de la compétence fédérale.

Pour favoriser la sécurité économique des femmes, la FTQ préconise d'agir simultanément sur plusieurs fronts; je vais vous en citer six.

Le premier élément concerne la reconnaissance de la valeur du travail des femmes. Il faudrait que le fédéral adopte maintenant une loi proactive sur l'équité salariale. Nous pensons que ce serait là un moyen de respecter le droit des travailleuses d'avoir un juste salaire pour le travail qu'elles effectuent. Au Québec, une loi adoptée en 1997 a permis de réduire de façon significative l'écart salarial, qui est passé de 16 % en 1997 à 10 % en 2015. Je ne m'étendrai pas là-dessus, mais c'est clairement une façon de favoriser la sécurité économique des femmes.

Le deuxième élément est l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure. La FTQ souscrit pleinement à cette recommandation, qui a également été faite par le Congrès du travail du Canada. Nous réitérons que, dans un contexte économique où les emplois atypiques et la précarisation prennent de l'ampleur, le gouvernement fédéral doit donner le ton en établissant un salaire minimum de 15 \$ l'heure. Rappelons qu'un très grand nombre de travailleuses au pays travaillent au salaire minimum. Il y a aussi des travailleurs qui travaillent au salaire minimum, mais cela touche davantage les femmes: près de 60 % des gens qui travaillent au salaire minimum sont des femmes. Il faudrait mieux reconnaître le travail de ces femmes.

Une autre façon efficace de favoriser la sécurité économique des femmes est la conciliation du travail, de la famille et des études. C'est un levier important pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, tout en ayant des effets positifs sur l'économie. Au Québec, nous avons une politique familiale, qui inclut des services de garde, le Régime québécois d'assurance parentale qui touche aux congés de maternité et parentaux, ainsi que des mesures de conciliation travail-famille. J'aimerais reprendre ces éléments un à la fois.

Dans un premier temps, un réseau public complet de services de garde éducatifs de qualité à contribution réduite est important pour soutenir et maintenir les femmes au travail. Au Québec, cette mesure améliore nettement le taux d'activité des femmes depuis deux décennies. Dans les premières années de l'implantation du régime, soit entre 1997 et 2004, on a observé une augmentation significative de 10 points de pourcentage relativement à la présence des femmes sur le marché du travail.

Cette mesure a également permis de créer des milliers d'emplois dans le secteur des services de garde. Le discours budgétaire du Québec de 2002-2003 indiquait que les services de garde subventionnés avaient permis la création de 12 000 emplois et, en 2014, 30 000 emplois à temps complet étaient créés dans ce secteur.

Selon Statistique Canada, 45 000 personnes oeuvrent dans le secteur des services de garde au Québec. Cette profession est exercée à plus de 90 % par des femmes. Donc, c'est un enjeu important. Ce secteur n'est pas parfait au Québec, loin de là, mais cette mesure a eu un impact positif sur l'activité des femmes.

L'autre mesure concerne les congés de maternité et parentaux, qui ont permis d'augmenter de façon significative le taux d'activité des femmes au Québec. Cette mesure existe depuis 2006. Le Régime québécois d'assurance parentale fait en sorte que 90 % des nouvelles mères québécoises reçoivent une prestation parentale, contre 65 % des femmes canadiennes régies par les règles de l'assurance-emploi.

• (0850)

Récemment, un bilan a été fait par le gouvernement du Québec, et les retombées économiques et sociales ont été extrêmement positives.

Par ailleurs, un écart se creuse entre le Québec et les autres provinces canadiennes. Par exemple, dans un ménage dont le revenu total est de 30 000 \$ ou moins, les mères sont plus sujettes à se prévaloir d'un congé payé au Québec que dans les autres provinces. En 2013, 85 % des Québécoises, comparativement à 44 % des Canadiennes, dont le revenu était modeste ont eu accès à un congé de maternité payé.

Il y a aussi toute la question des pères. On voit les effets de cette mesure sur la participation des pères en ce qui a trait à la prise de congé, soit pour le congé de paternité ou le congé parental. Nous voyons que c'est passé de 28 % sous le Régime d'assurance-emploi en 2005 à 83 % sous le Régime québécois d'assurance parentale en 2004. Cela favorise le rôle parental et le partage des tâches à la maison.

Il y a aussi toute la question des milieux de travail à adapter. C'est une mesure importante. Au Québec, nous travaillons avec la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Nous revendiquons, depuis quelques années, l'adoption d'une loi-cadre sur la conciliation famille-travail-études. Elle aurait pour but de contraindre les employeurs à s'engager dans une démarche paritaire avec les personnes salariées et les syndicats qu'ils représentent, afin de déterminer les besoins en matière de conciliation famille-travail-études dans chacun des milieux de travail et de mettre en place des mesures.

Un autre élément, dans cette partie, est la question du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. On a vu, dans le dernier budget fédéral, une mesure qui s'appelle le retrait préventif du travail, qui s'applique jusqu'à 12 semaines avant la date de l'accouchement plutôt que les 8 semaines accordées actuellement. Cela n'engage pas de prestations additionnelles pour la prestataire. Selon nous, il ne s'agit pas d'un véritable retrait préventif, mais d'un congé de maternité déguisé. Au Québec, le retrait préventif n'est pas un congé de maternité et ce n'est pas une mesure sociale.

La présidente: Merci beaucoup.

Votre période de temps est écoulée.

Mme Carole Gingras: J'aurais autre chose à dire, mais vous me poserez des questions.

La présidente: Oui, c'est vrai.

[Traduction]

Nous allons poursuivre avec Meg Gingrich pendant sept minutes également.

Mme Meg Gingrich (agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos): Merci.

J'aimerais remercier tout le monde de me donner l'occasion d'exprimer mon point de vue devant ce comité aujourd'hui. Le Syndicat des Métallos compte environ 220 000 membres actifs au Canada. Ses membres sont des hommes et des femmes de toute origine sociale, culturelle et ethnique travaillant dans tous les secteurs et occupant pratiquement tous les emplois imaginables.

Au fil des ans, les Métallos ont élaboré une série de cours destinés à former des femmes qui à leur tour formeront d'autres femmes dans notre syndicat. Nous continuons à travailler dans les milieux politiques et dans la collectivité pour promouvoir les intérêts de l'ensemble des travailleuses.

Nous avons formulé 10 recommandations sur un vaste éventail de questions. Ces recommandations englobent certaines des préoccupations dont nous venons tout juste de parler, mais elles visent également la loi fédérale sur l'équité salariale et d'un programme universel de garderies, la sécurité des pensions et la violence fondée sur le sexe. Tous ces domaines ont une incidence sur la sécurité économique des femmes.

Un écart de rémunération inacceptable persiste entre les hommes et les femmes dans toutes les provinces du Canada. Il est donc absolument essentiel que le gouvernement fédéral adopte une loi proactive sur l'équité salariale. Nous savons qu'à elle seule, une disposition législative n'élimine pas forcément tous les écarts salariaux. Nous savons également que les syndicats et les négociations collectives ont joué un rôle déterminant dans la réduction de cet écart. En ce qui concerne le salaire horaire, l'accréditation syndicale a permis de ramener à près de 5 % l'écart qui était de 15 à 20 %; quant aux revenus annuels, où l'écart est beaucoup plus marqué, la syndicalisation l'a fait passer de plus de 30 % à près de 15 %, ce qui est quand même trop élevé.

Au-delà de la question des salaires, la négociation collective et la syndicalisation offrent aux femmes une voix collective protégée pour négocier des pensions et des avantages améliorés; elles leur procurent aussi une certaine souplesse dans la prévention des conséquences économiques négatives du travail domestique non rémunéré qu'elles sont souvent censées accomplir. Des études de l'OCDE révèlent que les femmes canadiennes effectuent jusqu'à quatre heures de travail non rémunéré par jour, soit près de deux heures de plus que les hommes.

Nous croyons que ce facteur a une incidence prépondérante sur l'inégalité économique des femmes. Il oblige les femmes à occuper davantage d'emplois à temps partiel et précaires souvent mal payés et offrant très peu de protections en milieu de travail. Pour cette raison, le Syndicat des Métallos réclame une augmentation immédiate du salaire minimum à 15 \$ l'heure et demande en outre que les droits syndicaux soient protégés et élargis.

À l'extérieur du Québec, près de 40 % des femmes n'ont pas accès au régime actuel de prestations de maternité et de congé parental, soit parce qu'elles n'ont pas cumulé le nombre d'heures exigées, soit parce qu'elles ne peuvent tout simplement pas se permettre de prendre ces congés en raison du taux de remplacement du salaire.

Le Syndicat des Métallos recommande la mise en place d'un régime fédéral d'assurance parentale comparable au programme québécois, c'est-à-dire: assorti d'une admissibilité établie en fonction d'un revenu assurable de 2 000 \$ au cours de la période de référence, d'une réduction à 300 heures du nombre d'heures travaillées requises pour être admissible aux prestations et d'une période d'admissibilité plus longue pouvant aller jusqu'à cinq ans. Nous recommandons également d'augmenter à 70 % le taux du salaire de remplacement pour le congé de maternité et le congé du deuxième parent. Nous essayons d'obtenir le partage égal des soins entre les deux parents et recommandons la mise en place d'un congé parental « à prendre ou à laisser » pour le deuxième parent, en général le père, mais pas nécessairement.

Il y a aussi toute la question du salaire de remplacement et de l'amélioration de la souplesse liée au congé de soignant, les femmes étant celles qui assument la plus grande part des soins aux familles.

Le Canada doit aller beaucoup plus loin qu'il ne l'a fait dans la création d'un programme universel de garderies accessibles et abordables pour toutes les familles. Ce programme doit être inclusif, offert à tous, sans distinction des aptitudes, de la situation économique, culturelle ou linguistique, de l'emplacement ou du statut de travail. Il doit également prévoir un salaire de subsistance décent pour les travailleurs en garderie.

Le Canada doit également assurer l'égalité d'accès à des pensions décentes, qui ne font pas que perpétuer les disparités salariales jusqu'au décès. Le Syndicat des Métallos se réjouit de la récente bonification du RPC et recommande que toutes les dispositions du RPC, y compris les clauses d'exclusion pour élever des enfants et pour les personnes ayant un handicap, s'appliquent à la portion bonifiée du RPC, et ce, afin d'assurer que les femmes bénéficient pleinement des avantages économiques prévus par la bonification du RPC.

L'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti doit demeurer à 65 ans et le gouvernement devra travailler davantage avec les provinces afin de réduire le recours à l'aide sociale et aux autres mesures de récupération liées aux paiements de SV-SRG.

Les Métallos demandent également une collaboration fédérale-provinciale accrue en matière de programmes d'apprentissage et de stages pour les groupes qui aspirent à l'équité. De plus, le gouvernement fédéral devrait évaluer les investissements en infrastructures selon le point de vue de l'égalité des sexes et de l'équité dans l'emploi.

● (0855)

Nous exhortons le gouvernement à investir dans l'infrastructure sociale, comme le logement abordable et le transport en commun, et demandons l'adoption de politiques et de dispositions en matière d'approvisionnement, qui non seulement respectent les normes sur l'égalité des sexes et l'équité dans l'emploi, mais qui sont assorties de mécanismes d'application explicites et ne font pas que perpétuer la ségrégation professionnelle.

Les femmes ne peuvent pas parvenir à une égalité et à une sécurité économiques véritables si nous ne nous attaquons pas simultanément aux inégalités dont sont particulièrement victimes les femmes autochtones, les femmes noires et d'autres minorités visibles, les femmes handicapées et les femmes LGBTQ. Ces femmes qui font face à de multiples dimensions de l'inégalité sont victimes d'une disparité salariale encore plus prononcée et sont aussi plus susceptibles d'être confinées à des emplois précaires.

Le dernier point, mais non le moindre, le Canada doit protéger et élargir notre système de santé publique par la mise en oeuvre d'un régime national d'assurance-médicaments accessible, financé par l'État et dispensé par l'État.

Pour terminer, l'accès aux services de santé génésique et la protection de ces services sont des éléments essentiels à la liberté et à la sécurité économique des femmes.

Voilà qui conclut mon exposé. Je serai heureuse de répondre à vos questions. Merci.

● (0900)

La présidente: Très bien. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant écouter Debora De Angelis.

Vous avez sept minutes.

Mme Debora De Angelis (directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada): Merci.

Au nom des membres des TUAC Canada, nous vous remercions de nous donner l'occasion de formuler des recommandations au Comité permanent de la condition féminine sur la façon d'améliorer la sécurité économique des femmes au Canada et d'assurer leur participation égale à l'économie canadienne.

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, TUAC Canada, est le syndicat du secteur privé le plus progressiste du pays et il représente plus de 250 000 travailleurs de partout au Canada. Nous sommes la principale force des travailleurs des secteurs de la vente, de la transformation des aliments, de l'accueil et de la sécurité. Plus de 50 % de nos membres sont des femmes et 40 % de nos membres ont moins de 30 ans. Près de 10 000 membres des TUAC Canada travaillent dans des secteurs sous réglementation fédérale. Nos membres travaillent également dans le secteur des transports, dans des bases des Forces canadiennes, dans des caisses d'épargne et de crédit, dans les secteurs de la sécurité, des pêches, des minoteries — farine, grains et orge — et de l'exploitation minière et dans d'autres milieux de travail sous réglementation fédérale.

Nous sommes heureux que le gouvernement fédéral se soit engagé à prendre des mesures en vue d'éliminer l'écart salarial entre les sexes, notamment des mesures visant à réduire la ségrégation professionnelle et la pauvreté chez les femmes, ainsi que des mesures visant à éliminer le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail.

TUAC Canada recommande au gouvernement la mise en oeuvre des mesures suivantes pour aider à éliminer l'écart entre les sexes.

Faire de l'élimination de l'écart salarial entre les sexes une priorité en matière de droits de la personne.

Nous demandons l'adoption d'une loi fédérale proactive sur l'équité salariale qui se fonde sur les recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004. TUAC se joint à d'autres syndicats ouvriers et défenseurs de l'équité salariale pour demander l'adoption d'une telle loi cette année.

Nous demandons au gouvernement fédéral d'imposer, par voie législative, un salaire vital. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires et peu rémunérés. Une femme sur trois gagne moins de 15 \$ l'heure, comparativement à un homme sur cinq.

Nous demandons au gouvernement d'éliminer les obstacles à l'accès à certains congés tels le congé de maternité et le congé parental. Selon de récentes recherches, le congé de maternité et le congé parental du Québec servent mieux les familles à faible revenu que le programme offert au reste du Canada. Cette situation est attribuable à plusieurs éléments, par exemple, des exigences d'admissibilité moins élevées, des semaines de congé supplémentaires qui sont perdues si elles ne sont pas utilisées pour le parent qui n'a pas donné naissance, et des taux de remplacement du salaire plus élevés pour certaines parties de la période de prestations.

Les membres des TUAC Canada ont diverses préoccupations d'ordre social et économique. Les recommandations supplémentaires suivantes se fondent sur des enjeux qui les touchent particulièrement:

Les TUAC Canada recommandent que la loi soit modifiée pour obliger les employeurs à adopter des pratiques fiables pour l'établissement des horaires de travail et à fournir de meilleures périodes de préavis. La majorité des employés du commerce du détail sont des femmes qui travaillent à temps partiel. Les employeurs ne garantissent pas toujours le nombre d'heures que travaillera un employé à temps partiel. Par conséquent, les avis de quart de travail ne sont pas donnés suffisamment à l'avance, l'horaire de travail fait l'objet de changements de dernière minute, des quarts de travail sont annulés juste avant de commencer et des quarts de travail sont tronqués après l'arrivée de l'employé. Cela permet à l'employeur d'avoir à sa disposition un grand bassin de gens qui sont prêts à travailler n'importe quand et au pied levé, puisque c'est la seule façon d'obtenir des heures de travail. Les pratiques incertaines en matière d'établissement des horaires nuisent à de nombreux employés, surtout aux employés à temps partiel. Ces pratiques touchent les femmes de façon disproportionnée et elles creusent l'écart salarial.

La section locale 1006A des TUAC Canada et les sections locales 175 et 633 des TUAC Canada ont récemment négocié un projet pilote d'établissement des horaires de travail en collaboration avec un grand employeur du secteur de la vente au détail de produits alimentaires. Ce projet vise à régler les problèmes liés aux préavis. En effet, ce calendrier de deux semaines permet à chaque employé de connaître son horaire de travail hebdomadaire au moins 10 jours à l'avance. Sauf en cas d'urgence, après avoir affiché l'horaire, l'employeur ne peut pas le modifier sans le consentement des employés touchés. Il est important de fournir un préavis adéquat, car cela permet aux employés de planifier leur vie en vue de travailler le nombre d'heures qu'ils désirent.

Nous demandons également au gouvernement fédéral de faire la promotion d'un système de garde d'enfants universel et de haute qualité et de contribuer à son financement. TUAC Canada a récemment mené un sondage auprès des jeunes et des jeunes adultes parmi ses membres — plus de 60 % sont des femmes — pour leur demander ce que le gouvernement pourrait faire pour traiter les problèmes des jeunes travailleurs. L'accès à un service de garde d'enfants universel et de haute qualité faisait partie des trois réponses les plus fréquentes.

Les femmes ne peuvent pas avoir accès à des emplois mieux rémunérés ou à des emplois à temps plein en raison du manque de services de garde d'enfants accessibles et abordables. Au Québec, les mères qui travaillent ont grandement tiré parti de la mise en oeuvre de services de garde d'enfants universels et de grande qualité. On reconnaît généralement qu'il s'agit d'un élément essentiel à la réduction de l'écart salarial entre les sexes.

●(0905)

Selon ce que nous comprenons, on négocie actuellement un nouveau cadre d'éducation préscolaire et de garde d'enfants. Nous recommandons au gouvernement fédéral de prévoir, en collaboration avec les provinces et les territoires, un financement adéquat pour veiller à ce que toutes les familles canadiennes puissent avoir accès à des services de garde d'enfants de qualité et abordables, et de faire de la mise en oeuvre d'un tel système universel une priorité.

Au nom des membres des TUAC Canada, nous encourageons vivement le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes à envisager d'adopter toutes les recommandations précédentes, afin d'améliorer la sécurité économique des femmes au Canada. Nous avons hâte de collaborer avec vous.

Merci.

La présidente: Très bien. Merci beaucoup.

Passons maintenant à notre première série de questions en commençant par ma collègue, Mme Ludwig, pour sept minutes.

Mme Karen Ludwig (Nouveau-Brunswick-Sud-Ouest, Lib.): Merci, madame la présidente.

Merci à vous tous de vos exposés.

Le Canada a fait du très bon travail pour réorienter les jeunes des arts vers le domaine des affaires et certains autres domaines. Quelles seraient vos recommandations pour encourager les jeunes à reconsidérer les différents domaines des arts et inciter les femmes à s'impliquer davantage dans les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques — les STGM?

Ma question s'adresse à Meg et à Debora.

Mme Debora De Angelis: Les études récentes qui ont été menées dans les industries orientées sur les STGM continuent de révéler une énorme discrimination à l'égard des femmes. Même si les jeunes femmes titulaires d'un diplôme universitaire dans les STGM sont plus nombreuses que les jeunes hommes, elles sont encore disproportionnellement sous-représentées au sein de l'industrie. Il existe, à l'heure actuelle, une discrimination systémique qui doit être corrigée pour que des jeunes femmes soient tentées d'étudier dans ces domaines.

Mme Karen Ludwig: Merci.

Meg, à votre tour.

Mme Meg Gingrich: J'abonde dans le même sens. Les femmes subissent beaucoup de discrimination. Le problème est encore bien plus profond que la seule question d'écart de salaire inexplicé, qui découle de stéréotypes et d'idées préconçues sur les aptitudes des femmes et des hommes, et autres clichés de ce genre. La discrimination prend racine dès le plus jeune âge, ne serait-ce que dans la façon de susciter l'intérêt des filles pour ces domaines... Je ne dis pas qu'il faut pousser tous les jeunes vers les STGM et les affaires au détriment des autres programmes. Nous devons nous concentrer sur la création d'emplois plutôt que de laisser à chaque jeune la responsabilité individuelle de poursuivre un certain type d'études.

C'est ce que je tenais à souligner.

Mme Karen Ludwig: C'est bien. Merci.

Nous avons entendu d'autres témoins parler du même soutien universel en ce qui concerne, par exemple, des services de garde d'enfants de qualité, abordables et accessibles. Pour les femmes qui aspirent à travailler, disons, dans l'industrie de l'acier, les horaires de travail ne sont pas toujours compatibles avec ceux des garderies. Votre programme, le programme Femmes d'acier, se penche-t-il sur la possibilité de mettre en place des services de garde de qualité, abordables et accessibles en dehors de la période du neuf à cinq?

Mme Meg Gingrich: Nous croyons qu'un programme universel de garderies — des programmes seraient créés par les provinces —, doit idéalement comporter des services de garde d'enfants en dehors des horaires normaux de neuf à cinq. Cela fait partie de nos recommandations. Je ne l'ai pas mentionné explicitement dans le rapport, mais en général, quand nous parlons d'un système de garde d'enfants accessible à tous, cela englobe tous les quarts de travail. Et cela ne concerne pas seulement le secteur de l'acier, mais tous les secteurs — le secteur des services, par exemple.

Mme Karen Ludwig: Ma prochaine question concerne la hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure. Je suis propriétaire d'une petite entreprise qui emploie une vingtaine de personnes au Nouveau-Brunswick. Nous payons nos employés au-dessus du salaire minimum. Cependant — ma famille et moi avons eu une conversation à ce sujet —, avec 20 employés, on a parfois du mal à payer les salaires. Ce n'est pas toujours facile.

Si le salaire minimum est augmenté à 15 \$ l'heure, certains de nos employés s'attendent à recevoir... S'ils touchent 20 \$ l'heure, ils souhaiteront une augmentation de 3 \$. Comment expliqueriez-vous aux employeurs qu'une augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure serait rentable pour eux?

• (0910)

Mme Meg Gingrich: Il existe de nombreuses études sur le sujet, sur l'effet global d'une telle augmentation. Certains groupes d'employeurs avancent qu'ils seraient forcés de faire des mises à pied et ainsi de suite, mais d'autre part, la demande accrue émanant des personnes qui ont plus d'argent à dépenser tend vraiment à neutraliser toute pression faite sur les employeurs pour payer davantage leurs employés. Dans l'immédiat, il pourrait être difficile de s'ajuster, mais à long terme, le fait de posséder un revenu disponible plus élevé, en particulier chez les personnes à faible revenu — ce sont elles qui dépensent cet argent, et elles le dépensent en biens de consommation — dégage des avantages économiques nets positifs pour tout le monde.

Mme Debora De Angelis: Comme je suis directrice régionale pour l'Ontario, je reçois tous les jours des appels, de femmes surtout, qui veulent améliorer leurs conditions de travail et souhaitent adhérer à un syndicat. Beaucoup de ces femmes travaillent dans des conditions précaires et doivent occuper deux ou trois emplois, parce qu'avec le salaire minimum, elles n'arrivent pas à joindre les deux bouts. Avec un salaire minimum plus élevé, elles n'auraient probablement pas à travailler à deux ou trois endroits. Elles auraient plus de temps libre, non seulement socialement, mais pour leur famille aussi.

Je suis moi aussi tout à fait d'accord avec les commentaires de Meg.

Mme Karen Ludwig: Un salaire minimum de 15 \$ l'heure, c'est beaucoup pour l'est du Canada, mais pour l'ouest, ce n'est peut-être pas suffisant.

Comment êtes-vous arrivée à ce chiffre de 15 \$ l'heure?

Mme Debora De Angelis: Nous utilisons cette statistique de 15 \$ l'heure parce qu'elle est disponible, mais ce que nous demandons, c'est un salaire vital. Le salaire vital varie selon l'endroit, il dépend de l'évaluation que l'on fait des indicateurs qui permettent de déterminer le salaire confortable qui permet aux travailleurs de vivre au-dessus du seuil de la pauvreté dans leurs provinces respectives.

Mme Meg Gingrich: Nous souscrivons nous aussi au principe du salaire vital. Nous appuyons l'élargissement de l'organisation syndicale, des droits syndicaux et des négociations collectives; les travailleurs doivent avoir la capacité de déterminer et de négocier avec leurs employeurs, de sorte que si un salaire minimum à 15 \$ l'heure n'est pas suffisant, les travailleurs ont une véritable capacité de négocier collectivement une meilleure rémunération.

Mme Karen Ludwig: Qu'en est-il des travailleurs non syndiqués du secteur privé?

Mme Meg Gingrich: Nous demandons constamment aux travailleurs de se syndiquer, mais pour ceux qui ne le sont pas, nous réclamons un salaire minimum de 15 \$ l'heure. C'est un montant de référence. Il n'est pas nécessairement aussi élevé que nous le souhaiterions, mais il aurait pour effet immédiat de sortir beaucoup de gens de la pauvreté. Pour les personnes gagnant actuellement 4 \$ de moins l'heure, c'est une augmentation substantielle.

Mme Karen Ludwig: Je souhaite seulement mentionner que j'ai aimé ce que vous avez dit sur le fait de donner un préavis suffisant pour les changements d'horaire de travail. Je pense que c'est un point très important et que ce type de préavis changerait vraiment la donne, non seulement pour les femmes, mais également pour les normes. Prenons par exemple la garde d'enfants. Il est très difficile de trouver une gardienne à la dernière minute. Je vous remercie d'avoir soulevé la question.

La présidente: Très bien.

La parole est maintenant à ma collègue, Mme Vecchio. Vous avez sept minutes.

Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC): Merci beaucoup.

Meg, ma question s'adresse à vous. J'applaudis également les dispositions permettant aux femmes de commencer leur congé de maternité 12 semaines avant la date prévue d'accouchement.

De plus, vous avez mentionné la réduction du nombre d'heures requis — jusqu'à 300 heures — et d'autres dispositions de ce genre. Vous êtes-vous penchée sur le fonctionnement du programme? Moins une personne accumule d'heures, moins le nombre de semaines auxquelles elle a droit sera élevé. Si elle a accumulé 300 heures, selon vous, à combien de semaines de prestations d'assurance-emploi cette personne aura-t-elle droit?

Mme Meg Gingrich: Cette personne aurait droit à des prestations d'assurance-emploi pendant une année complète ou plus. La période de prestations a été augmentée à 18 mois. Peu importe la période de prestations actuelle, une réforme du régime d'assurance-emploi sera nécessaire pour que les demandeurs aient besoin de moins d'heures pour avoir accès au congé complet.

Mme Karen Vecchio: Vous parlez des prestations spéciales. Vous ne parlez pas des prestations régulières d'assurance-emploi. Je sais que c'est aussi un problème maintenant.

Mme Meg Gingrich: Exact.

Mme Karen Vecchio: Êtes-vous toujours en faveur du 910 heures pour les prestations régulières d'assurance-emploi?

Mme Meg Gingrich: Nous n'avons pas abordé la question dans notre mémoire. Nous recommandons une réforme générale de l'assurance-emploi pour que le nombre d'heures requis pour avoir droit à l'assurance-emploi soit inférieur pour ces cas également. Cependant, notre présentation ne porte que sur les prestations spéciales.

Mme Karen Vecchio: Bien.

J'ai une autre question à laquelle tout le monde peut répondre.

Ma question porte sur la transparence des entreprises, sur leurs processus d'embauche des employés et d'autres aspects. Pouvez-vous me dire quel est le salaire moyen actuellement pour un employé faisant partie de votre syndicat?

Avez-vous ces données?

• (0915)

Mme Meg Gingrich: Nous ne les avons pas. Nous représentons des travailleurs provenant d'une foule d'industries différentes. De mémoire, je ne pourrais pas dire.

Mme Karen Vecchio: Parfait, prenons les métallurgistes.

Debora, je sais que vous avez un point de vue plus large, mais commençons par les travailleurs, les métallurgistes. Avez-vous des données pour ce groupe?

Mme Meg Gingrich: Seulement pour l'industrie de l'acier...?

Mme Karen Vecchio: Oui. Le salaire est-il supérieur à 15 \$?

Mme Meg Gingrich: Oui, il l'est. Par contre, les métallurgistes — les travailleurs de l'industrie de l'acier — ne constituent pas la majorité des travailleurs que nous représentons.

Mme Karen Vecchio: Bien.

Mme Meg Gingrich: Nous représentons 15 000 travailleurs du secteur de l'éducation postsecondaire. Cinq mille dans celui des soins de santé.

Mme Karen Vecchio: D'accord. Le salaire moyen est généralement supérieur à 15 \$ l'heure?

Mme Meg Gingrich: Oui, il l'est en général.

Mme Karen Vecchio: C'est bon.

Mme Meg Gingrich: J'ajouterais toutefois que nous avons des travailleurs qui gagnent moins de 15 \$ l'heure, en particulier dans le secteur de la sécurité.

Mme Karen Vecchio: Très bien.

J'aimerais maintenant laisser la parole à Jamie. Je sais qu'il a des réponses très intéressantes à donner. Je prendrai le temps qu'il reste s'il y en a.

M. Jamie Schmale (Haliburton—Kawartha Lakes—Brock, PCC): Merci. Je vous suis reconnaissant.

Je souhaite continuer la discussion sur le salaire minimum à 15 \$ entamée par Mme Ludwig. Encore une fois, pourquoi 15 \$? Prenons par exemple l'industrie de la restauration rapide... Regardons ce qui se passe actuellement chez McDonald's, IKEA et Home Depot. Ils doivent faire face à de nombreux défis. Certaines de ces difficultés découlent en Ontario du prix élevé de l'électricité imposé par le gouvernement. Je ne comprends pas la logique derrière l'argument: si nous élevons le salaire minimum à 15 \$, nous maintiendrons ces emplois. L'automatisation est déjà en train de remplacer ces emplois qui sont principalement occupés par des femmes. Une fois ces emplois abolis, ils ne seront pas recréés. Comment la hausse du salaire améliorera-t-elle la situation?

Mme Debora De Angelis: L'hypothèse ici est que si nous augmentons le salaire minimum, nous perdons automatiquement tous ces emplois. Nous avons vu des milieux de travail réduire les effectifs au strict minimum. Je ne vois pas comment — si nous en sommes déjà réduits au strict minimum — allons-nous perdre tous ces emplois en raison d'une hausse du salaire minimum?

L'augmentation du salaire minimum à un salaire de subsistance, comme nous l'avons dit auparavant, permettrait à la société dans l'ensemble de profiter des facteurs sociaux et économiques. L'argent que ces femmes gagneraient retournerait dans la société comme vous l'avez souligné. Cet argent servirait à acheter des chaussures de sport. Elle serait réinvestie dans l'économie locale.

Oui, l'automatisation nous guette. Nous le voyons aussi. Cependant, je ne vois pas de corrélation directe entre le salaire minimum et l'automatisation.

M. Jamie Schmale: Ne pensez-vous pas qu'il y a une énorme différence entre le revenu et la valeur de la main-d'œuvre?

Mme Debora De Angelis: Je suis contente que vous souleviez ce point. Le comité spécial sur l'équité salariale a discuté longuement de la valeur. Les emplois occupés majoritairement par des femmes le sont — pour je ne sais quelle raison — en raison d'une discrimination systémique et parce que le travail des femmes est considéré d'une moins grande valeur que celui des hommes. Nous tentons d'augmenter le salaire minimum en particulier pour cette tranche de la population afin d'augmenter la valeur de son travail.

J'ai travaillé dans la vente au détail pendant six ans. J'étais payée au salaire minimum. Lorsque j'ai demandé une augmentation, on m'a répondu: « Non, tu auras ton augmentation lorsque le gouvernement augmentera le salaire minimum ». J'ai occupé des postes de gérante, j'ai fait des quarts de travail, j'ai été superviseuse et un tas d'autres choses, mais j'étais toujours payée au salaire minimum. Dire que la valeur de mon travail était celle du salaire minimum est injuste, parce que je rapportais beaucoup plus à l'entreprise que mon travail au salaire minimum.

M. Jamie Schmale: Bien sûr.

La loi de l'offre et la demande ne change pas seulement parce que l'on dicte la valeur d'une chose. La valeur réelle du salaire correspond à la réaction du marché compte tenu de l'offre et la demande. La valeur d'un travail augmente généralement en raison de la rareté. Si l'économie tourne au ralenti et que la main-d'œuvre est difficile à trouver, la valeur du travail augmente.

Vous tentez donc de limiter ce que les employeurs peuvent faire et imposer les salaires qu'ils doivent verser. Je crois que tout le monde mérite un salaire juste, ne vous méprenez pas. Je parle seulement de ce qui se passe actuellement dans l'industrie. La hausse du salaire minimum mettra les gens que nous tentons d'aider au chômage. C'est ce qui se produit actuellement.

Mme Debora De Angelis: Nous voyons également d'autres pays, comme en Europe, où le salaire est beaucoup plus élevé que le salaire minimum et où l'économie continue de croître.

Avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Meg Gingrich: C'est ce que je disais avant la question de Mme Ludwig. De nombreuses études indiquent que ce n'est pas vrai. Il est faux de penser que le marché dicte tout actuellement comme s'il n'y avait aucune interférence ou que la valeur associée actuellement au salaire d'une personne n'a aucun lien avec une forme de discrimination historique et avec des hypothèses selon lesquelles un travail vaut plus qu'un autre. Voilà pourquoi nous demandons des dispositions comme la loi sur l'équité salariale ainsi que des évaluations du marché du travail qui nous montreraient vraiment que les femmes, en particulier, ne sont pas payées le même salaire pour un travail d'une valeur égale.

Je ne suis pas tout à fait d'accord avec cela. Je pense que, du point de vue économique, dans les endroits où le salaire de base est plus élevé ou où les salaires visés par des conventions collectives sont plus élevés — en Europe du Nord et dans d'autres pays semblables ou même aux États-Unis où certains États ont adopté le salaire minimum à 15 \$ — nous ne voyons pas de mises à pied massives ou de remplacement des travailleurs par l'automatisation.

• (0920)

M. Jamie Schmale: Oui, on le voit. Absolument.

Mme Meg Gingrich: [Note de la rédaction: inaudible]

La présidente: Je suis désolée. Votre temps est écoulé.

Je tiens à rappeler aux membres du Comité que nous avons encore un témoin au téléphone, Carole Gingras. Si vous souhaitez lui poser des questions, vous devez les lui poser directement, parce qu'elle a de la difficulté à embarquer dans la conversation.

La parole est maintenant à Mme Malcolmson. Vous avez sept minutes.

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

Merci également aux trois témoins. Vos témoignages nous aident déjà beaucoup. J'aurais trois questions à poser pendant les sept minutes qui me sont allouées.

La première, je pense, concerne surtout les métallurgistes. Je tiens à remercier votre syndicat pour le travail accompli concernant les congés pour les victimes de violence conjugale. Vous avez pu négocier ces congés dans deux conventions et on commence à en voir les répercussions dans les lois provinciales. Les femmes ont droit à un maximum de quatre semaines de congé payé et un maximum de cinq mois de congé non payé dans un cas de violence conjugale. Il semble toutefois que les femmes ne prennent que trois jours en moyenne pour remettre leur vie sur les rails. Dans tous les cas, elles n'ont pas à perdre leur emploi, parce qu'elles sont victimes de violence conjugale à la maison.

Nous avons entendu devant ce comité que les coûts pour l'économie canadienne sont colossaux. Ils seraient de 12 milliards de dollars. J'ai toutefois été déçue de voir que, dans le budget fédéral déposé il y a deux semaines, des dépenses de 20 millions de dollars par année étaient prévues pour le gouvernement fédéral seulement contrairement aux 500 millions de dollars demandés par les ONG pour le financement d'un plan d'action national de lutte contre la violence conjugale.

Pouvez-vous nous en dire plus long sur la façon dont le gouvernement pourrait faire montre de leadership et permettre à toutes les femmes victimes de violence conjugale d'avoir le temps de se mettre en sécurité et de refaire leur vie?

Mme Meg Gingrich: Je crois que le Manitoba a adopté une loi sur les congés assortis d'une protection d'emploi. Le gouvernement

fédéral pourrait adopter des mesures semblables afin de créer un congé en cas de violence conjugale durant lequel l'emploi serait protégé pendant un certain nombre de jours ou même de semaines et la personne toucherait une forme de remplacement de revenu. Je pense que la solution est aussi simple que d'adopter une loi — même si ce n'est pas toujours facile — qui prévoirait un congé en cas de violence conjugale comme c'est le cas pour les congés pour des soins de compassion ou d'autres types.

Nous avons déjà un régime de congé qui, selon nous, doit être amélioré. Les congés pourraient y être ajoutés. Le gouvernement pourrait faire montre de leadership dans ce dossier. Nous avons insisté sur ce point lors de la négociation de conventions collectives, comme vous l'avez mentionné, mais nous souhaitons que ces congés soient universels et que toutes les femmes et victimes de violence conjugale y aient droit, peu importe si elles font partie d'un syndicat ou non.

Mme Sheila Malcolmson: Excellent. Merci.

Ma question s'adresse aux trois témoins. Je souhaite parler du projet de loi C-27. Ce projet de loi est actuellement débattu au Parlement. Il touche les prestations de retraite. Nous sommes inquiets qu'il mette en péril les régimes de retraite à prestations déterminées sur lesquels les femmes, en particulier, comptent. Nous avons entendu des témoins devant ce comité faire état de préoccupations à ce sujet. Jennifer Howard de l'Alliance de la fonction publique du Canada a dit: « nous avons vu une diminution de la pauvreté chez les femmes âgées, et ce, grâce en grande partie à de bons régimes de retraite ».

J'ai vu que les métallurgistes et peut-être le TUAC ont écrit au ministre Morneau pour lui demander le retrait du projet de loi C-27 et la protection des prestations déterminées.

J'aimerais savoir si vous avez reçu une réponse à cette lettre. Aussi, pourriez-vous nous expliquer pourquoi l'élimination des prestations déterminées causerait tant de torts aux femmes, et particulièrement aux femmes âgées qui n'ont pas d'autres sources de revenus.

Mme Meg Gingrich: Les prestations déterminées ont toujours été — comme nous le disons — la norme de référence des régimes de retraite. Elles sont extrêmement importantes pour assurer la sécurité économique. Historiquement, en particulier lorsqu'elles étaient exclues du travail rémunéré au même niveau que les hommes, les femmes n'étaient souvent pas couvertes par les régimes de retraite de tout genre, y compris par le RPC ou d'autres types de régimes offerts par les entreprises. La Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti ont joué un rôle essentiel pour ce qui est de réduire la pauvreté chez les personnes âgées, en particulier pour les femmes seules.

Le système de pensions du Canada est conçu de manière à être complété par un régime privé, que ce soit par des économies personnelles ou un régime offert par l'employeur. Nous voyons que les gens ne peuvent simplement pas épargner suffisamment pour leur retraite au moyen des REER et des CELI ou d'autres instruments. Les salaires stagnent et l'endettement augmente. Les gens ne peuvent simplement pas épargner autant d'argent qu'on leur dit d'épargner.

Les régimes de retraite à prestations déterminées sont la meilleure façon de compléter le système public de pensions. Ils ne doivent pas être au détriment du système public de pensions ou d'un autre régime. Il est important toutefois que nous maintenions ce revenu de retraite déterminé et garanti que les employeurs sont tenus de capitaliser adéquatement — les employeurs doivent répondre entre autres à des exigences de solvabilité qui garantissent que les régimes sont suffisamment capitalisés — pour que les gens puissent compter sur un revenu de retraite qui ne peut varier avec le temps. Les règles de capitalisation strictes qui s'appliquent aux régimes à prestations déterminées garantissent dans une certaine mesure du moins que les régimes sont provisionnés et qu'ils le sont de façon collective contrairement aux régimes de retraite privés.

• (0925)

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

Est-ce que des témoins ont quelque chose à ajouter?

[Français]

Mme Carole Gingras: Est-ce que je peux intervenir, s'il vous plaît?

La présidente: Oui.

Mme Carole Gingras: Merci.

Il y a un problème. Chaque fois que je veux intervenir, je ne suis pas en mesure de le faire, car je n'ai pas accès au micro. Alors, je suis bien malheureuse.

Au sujet des prestations déterminées, je soutiens ce qui vient d'être dit. En ce qui a trait aux régimes de retraite, je veux rappeler que les femmes sont globalement beaucoup plus pauvres que les hommes, parce qu'elles ont des salaires inférieurs et qu'elles ont une moins grande capacité d'épargner qu'eux. Les régimes privés de retraite sont encore trop peu nombreux. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre leur retraite avant 65 ans en raison des responsabilités familiales, des emplois qu'elles occupent et de la pénibilité de leurs conditions de travail. De plus, leur espérance de vie est beaucoup plus longue. En conséquence, elles ont besoin d'un régime public de retraite pour pouvoir compter sur des revenus acceptables.

Les régimes publics de retraite sont les seuls à tenir compte, au moins partiellement, du travail non rémunéré des femmes auprès de leur famille, que ce soit auprès des enfants, des proches en perte d'autonomie ou des malades, et ils contribuent ainsi à cheminer vers l'égalité entre les hommes et les femmes. À notre avis, c'est important que les régimes publics demeurent en place et qu'ils soient bonifiés. En ce qui a trait à toute la question des prestations déterminées, c'est important de les maintenir, sans quoi les femmes vont devenir de plus en plus pauvres. Elles ont tellement de difficulté à avoir des épargnes compte tenu des salaires qu'elles touchent. Elle vont être doublement pénalisées. Voilà.

Puisque j'ai la parole, je veux vous dire que, tout à l'heure, j'aurais eu beaucoup d'interventions à faire au sujet des horaires de travail et de la conciliation travail-famille. Au Québec, nous avons fait des études avec des universitaires et des milieux de travail à ce sujet, et j'aurais voulu vous en parler plus longuement. J'aurais aussi voulu vous parler des liens avec les services de garde mais j'étais incapable d'intervenir. Le système ne fonctionne pas. Je voulais vous le dire. Voilà.

[Traduction]

La présidente: Très bien. Nous veillerons à régler le problème et à tenter de vous inclure dans chacune des réponses.

La parole est maintenant à ma collègue, Mme Damoff, qui dispose de sept minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Non.

La présidente: Oh, je suis désolée.

C'est Mme Nassif.

[Français]

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

Je remercie beaucoup nos témoins de leurs présentations.

Comme je suis la seule députée siégeant à ce comité qui provienne du Québec, je m'adresse à Mme Gingras, qui a manifesté son intérêt à nous présenter quelques remarques à ce sujet.

Votre syndicat faisait donc partie de la délégation syndicale qui a participé à la session de la Commission de la condition de la femme des Nations unies tenue en mars 2017. D'ailleurs, j'ai eu le plaisir de faire partie de cette délégation tout comme beaucoup de mes collègues ici présents. Nous avons eu aussi le privilège d'avoir parmi nous la ministre Thériault. Cette délégation a demandé au gouvernement de prendre des mesures à l'égard de plusieurs enjeux, notamment l'accès à des emplois convenables pour toutes les femmes, à des lieux de travail axés sur les familles, à des services de garde d'enfants et à des soins pour les aînés.

Madame Gingras, pouvez-vous nous décrire ce que vous entendez par des emplois convenables pour toutes les femmes? Selon vous, en quoi consiste un lieu de travail axés sur les familles, les services de garde d'enfants et les soins pour les aînés?

Mme Carole Gingras: Je ne sais pas si je comprends bien votre deuxième question. Je vais commencer par répondre à la première concernant les emplois convenables.

Avoir un emploi convenable, c'est avoir un emploi qui offre des conditions de travail acceptables et qui offre également un salaire acceptable. Tout à l'heure, on parlait des liens avec le salaire minimum. À cet égard, il y a au Québec énormément de travailleuses et des travailleurs qui touchent encore un salaire minimum.

Cela me permet de dire qu'au Québec, on a des expériences de milieux de travail qui, avec le syndicat, ont essayé d'aller négocier, dernièrement, en 2016 et en 2017, des conditions de travail et des salaires au-delà des 15 \$ l'heure, notamment dans les résidences de personnes âgées. On a réussi à le faire. Des employeurs se sont montrés sensibles à cela. Il y a des effets bénéfiques parce que les employés sont beaucoup plus satisfaits. Cela permet aussi de tisser de meilleurs liens en ce qui touche les relations de travail et aussi de maintenir les employés au travail.

Revenons au sujet des emplois convenables. On parle de bonnes conditions de travail. On parle de conditions de travail qui permettent aux femmes d'être bien dans le travail qu'elles effectuent, que ce soit en ce qui concerne notamment toute la question des horaires de travail et celle de la conciliation travail-famille. On doit aussi permettre à ces femmes d'avoir accès à des congés lors de la naissance d'un enfant, mais aussi lorsqu'il y a des parents ou des membres de la famille qui sont malades. On doit établir un lien avec les normes du travail, avec le Régime québécois d'assurance parentale et avec les services de garde. J'en ai parlé un peu. Comme je le disais tout à l'heure, c'est important, car le fait d'avoir de bons services de garde éducatifs et accessibles permet aux femmes de se maintenir au travail et aussi d'avoir accès aux emplois. Il y a également toute la question des régimes de retraite. Il y a là un lien avec le travail acceptable. Cela fait partie du fait d'avoir un travail acceptable que de pouvoir compter sur une retraite acceptable au moment où l'on avance en âge. C'est important, et cela demeure important pour assurer aux femmes un revenu suffisant. Je pourrais mentionner plusieurs autres éléments.

Pourriez-vous me rappeler la deuxième question, s'il vous plaît?

• (0930)

Mme Eva Nassif: Oui.

Selon votre expérience, l'accès à des lieux de travail axés sur la famille permettrait-il d'augmenter la sécurité économique des femmes? Si oui, pourquoi?

Mme Carole Gingras: C'est clair. C'est un peu ce que je disais tout à l'heure.

De bons services permettent aux femmes d'aller travailler avec l'esprit en paix, parce que les enfants sont pris en charge. Ils ne font pas qu'être placés en milieu de garde. Le service est de qualité et des éducatrices spécialisées formées y travaillent. Alors, à partir du moment où l'on offre ces services, cela permet aux femmes d'aller travailler en paix, de compter sur des services sécuritaires et d'avoir les moyens de se les offrir. On parle d'accès universel: cela permet donc aux femmes, et aux hommes aussi, de compter sur ces services et d'avoir les moyens de le faire.

Je le disais dans ma présentation. Cela se vérifie, au Québec. À partir du moment où on a implanté les services de garde éducatifs, on a vu le taux d'activité des femmes, et surtout de celles qui ont des enfants en bas âge, augmenter de façon significative. Quand on compare la situation avec celle qui prévaut ailleurs au Canada, il y a un écart entre les deux, et la situation est bien meilleure au Québec que dans le reste du Canada. Des études le prouvent.

C'est aussi très bénéfique pour les enfants. On a documenté les effets positifs de ces services, qui offrent aux enfants en milieu défavorisé, par exemple, un accès égal. Cela leur permet de socialiser et cela permet de les préparer à la maternelle, etc. Alors, il n'y a aucun doute: ce sont des services importants. Je sais que, sur la scène canadienne, l'exemple du Québec est cité et ce n'est pas pour rien. Le système, au Québec, a fait ses preuves, et c'est important.

Au Québec, tout n'est pas parfait. Il y a eu des coupes budgétaires qui ont fait mal au cours des dernières années. Les centres de la petite enfance ont subi ces coupes. Des services de garde ont fermé leurs portes. Il y a aussi toute la question des subventions qui doivent être allouées pour permettre de développer le réseau, parce qu'on offre différents services. Il y a des services subventionnés et d'autres qui ne le sont pas. On a un système quand même intéressant et bénéfique. Cela ne fait pas de doute.

Mme Eva Nassif: Je pense que vous avez parlé du fait que la syndicalisation contribue à influencer la prospérité économique des femmes. Pourriez-vous nous expliquer de quelle manière?

Mme Carole Gingras: À partir du moment où des travailleuses se syndiquent, cela leur permet d'avoir l'appui d'un syndicat pour obtenir des services, pour les représenter, pour aller voir l'employeur et s'assurer qu'on va négocier des dispositions qui vont au-delà des lois, que ce soit en ce qui touche les heures de travail, les pauses, les vacances, les heures supplémentaires, le salaire ou les régimes de retraite. Cela le permet, il n'y a aucun doute.

Les statistiques le disent. À partir du moment où les travailleuses sont syndiquées, cela fait une différence significative, notamment en ce qui a trait à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. On améliore les salaires et les avantages sociaux.

• (0935)

Mme Eva Nassif: Merci.

[Traduction]

La présidente: Bien. La parole est maintenant à ma collègue, Mme Vecchio, qui dispose de cinq minutes.

Mme Karen Vecchio: Je vais laisser des questions à Jamie, mais je souhaite commencer par Carole.

Vous avez parlé des femmes et des services de garde. J'aimerais que l'on regarde la situation des familles et des services de garde dans son ensemble. Nous devons reconnaître qu'il y a une chose dont nous avons besoin. Même le dernier budget parlait de la prolongation du congé parental, bien que nous sachions que seulement 2 % des hommes s'en prévalent. Que pouvons-nous faire pour assurer un meilleur équilibre familial afin que tout ne repose pas sur les épaules de la mère?

Je pense que nous avons entendu beaucoup parler des besoins des femmes, mais les hommes ont également besoin de soutien. Je dois admettre que, comme je travaille à temps plein ici, mon époux doit assumer toutes les obligations familiales. Que faisons-nous pour donner aux hommes les moyens de faire partie de l'unité familiale et de ne pas en être que le pourvoyeur?

[Français]

Mme Carole Gingras: Oui. Je vous dirais que, au Québec, la création du congé de paternité a fait une différence en ce qui concerne le Régime d'assurance parentale.

En vertu du congé de paternité, le père a le droit de prendre cinq ou trois semaines à la maison, selon le régime de base du particulier. S'il ne le fait pas, ces semaines ne sont pas transférables. On a donc vu des pères utiliser ces congés. C'est le chiffre dont je vous parlais. Chez les pères, on a constaté une progression importante. À l'époque où le régime d'assurance parentale relevait du régime fédéral d'assurance-emploi, 26 % des pères québécois utilisaient les congés parentaux alors que, dans le cadre du régime québécois actuel, il y en a 83 %.

On a constaté une différence. Ce n'est pas juste le fait de prendre ces congés. On voit aussi des modèles émerger, des pères s'occuper des enfants. Comme le congé parental, après le congé de paternité, peut être partagé entre les hommes et les femmes, on distingue là aussi un écart. De plus en plus de pères prennent une portion du congé parental et font une différence en étant présents auprès de leur enfant.

[Traduction]

La présidente: C'est bien. Merci.

M. Schmale avait une question.

M. Jamie Schmale: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je souhaite revenir à la question du salaire minimum à 15 \$ et du salaire décent qui a été abordée, je crois, pendant la deuxième période de questions. Elle me ramène à ce que je disais plus tôt sur la valeur du travail.

Quels messages envoyons-nous aux détaillants sur la rue principale et aux petites entreprises comptant peut-être deux ou trois employés, peut-être moins, qui ont du mal à arriver en disant que nous devrions hausser le salaire minimum? Ils disposent seulement d'une certaine marge pour fixer le prix de leurs produits s'ils veulent les vendre. Au-delà de cette marge, le produit ne se vendra pas et ils devront fermer leurs portes ou mettre des gens au chômage puis fermer leurs portes.

Quels messages leur envoyons-nous?

Mme Meg Gingrich: J'ai déjà plus ou moins répondu à la question. Mme Ludwig a demandé: « essentiellement, que répondez-vous aux propriétaires de petites entreprises? »

Nous revenons à dire que dans l'état actuel des choses, les salaires stagnent et l'endettement augmente. Les gens n'ont pas le revenu disponible dont ils ont besoin pour soutenir l'économie adéquate. Toutes sortes de problèmes économiques découlent des faibles salaires lorsqu'on va au-delà du concept selon lequel la valeur du travail est déterminée purement par le marché. Je suppose que les femmes autochtones méritent de gagner un salaire considérablement inférieur à celui de l'homme blanc et que c'est le marché qui dicte cette règle. Non, je suis désolée, mais ce n'est pas vrai. Toutes sortes de facteurs entrent en ligne de compte.

Je dirais aux propriétaires de petites entreprises qui s'inquiètent du fait que nous devons considérer la situation économique dans son ensemble, ce qui n'apaise pas toujours toutes leurs craintes... Je leur dirai que la demande économique augmente lorsque les gens gagnent plus d'argent grâce à un meilleur salaire. Essentiellement, c'est ce qui permet aux gens d'acheter plus de choses.

• (0940)

M. Jamie Schmale: Mais les prix augmenteront.

Mme Meg Gingrich: Les prix n'augmentent pas au même...

M. Jamie Schmale: Oui. Ils augmentent.

Mme Meg Gingrich: Ils pourraient augmenter légèrement, mais je répète que de nombreuses études économiques montrent que...

M. Jamie Schmale: Votre pouvoir d'achat est réduit, parce que les prix ont augmenté.

Mme Meg Gingrich: Oui, mais prenons l'exemple des pays qui ont augmenté le salaire minimum ou où les salaires sont plus élevés. Il est possible que les prix soient un peu plus élevés, mais les bénéfices nets réels sont quand même plus élevés pour hausser le salaire minimum que...

M. Jamie Schmale: Bien sûr.

La présidente: D'accord. Passons maintenant à...

Mme Debora De Angelis: Puis-je répondre? Je suis désolée, madame la présidente.

M. Jamie Schmale: J'ai une question complémentaire.

La présidente: Je suis désolée, monsieur Schmale, votre temps est écoulé.

Je vous écoute, madame De Angelis.

Mme Debora De Angelis: Concernant le mythe voulant qu'une augmentation du salaire minimum entraîne une augmentation des

prix, je pose la question suivante: vous avez deux employeurs, le premier tient une grande épicerie et le second, une petite. Les salariés de ces deux épiceries sont syndiqués. Si vous allez acheter du ketchup chez le petit épicier, est-ce qu'il coûtera plus cher ou moins cher que chez le grand épicier?

M. Jamie Schmale: Je peux répondre, madame la présidente?

La présidente: Non, votre temps est écoulé.

M. Jamie Schmale: Le témoin me pose une question. J'aimerais beaucoup lui répondre, madame la présidente.

La présidente: Nous confions le micro à Anita Vandenberg pour une durée de cinq minutes.

M. Jamie Schmale: Est-ce qu'un libéral peut me poser une question?

Allez, Anita, est-ce que vous me laissez un peu de temps?

Des voix: Oh, oh!

Mme Pam Damoff: C'est moi, en fait, qui vais lui emprunter ce temps.

Les femmes en situation de handicap ont un taux de chômage d'environ 75 %. Que ces femmes, et ces hommes, n'arrivent pas à trouver un emploi est tout simplement épouvantable. Je me demande ce que fait votre syndicat, madame De Angelis, pour inciter un plus grand nombre d'employeurs à en embaucher. Je m'adresse à vous, madame De Angelis, parce que je sais que vous représentez les travailleurs dans le secteur de l'hôtellerie-restauration où travaillent un grand nombre de personnes en situation de déficience intellectuelle, lesquelles sont payées pour travailler dans ce secteur.

Est-ce que le gouvernement fédéral peut faire quelque chose pour vous aider à cet égard? Nous savons que les subventions salariales ne fonctionnent pas parce que, dès qu'elles cessent d'être versées, les emplois visés ont tendance à disparaître, mais est-ce que le gouvernement fédéral peut aider à ce sujet?

Ces employés sont certainement profitables à l'employeur, puisqu'ils restent plus longtemps, sont plus productifs et leur taux de rétention est élevé. Qu'est-ce que vous faites de particulier, et comment peut-on vous aider?

Mme Debora De Angelis: Nous avons de nombreux membres et leur handicap est divers. Une convention collective assure une protection contre la discrimination, et le fait que les travailleurs puissent faire appel à leur syndicat en cas de problème d'horaire de travail constitue un avantage supplémentaire.

Mme Pam Damoff: Ces personnes ont déjà un emploi, et j'applaudis vos efforts à cet égard, mais je pensais plutôt à l'emploi d'un plus grand nombre de personnes à ces postes. Peut-on faire quelque chose à ce sujet?

Mme Debora De Angelis: À froid, je ne peux vous répondre.

Mme Pam Damoff: Est-ce qu'un autre témoin a quelque chose à dire à ce sujet?

Mme Meg Gingrich: En lien avec l'emploi des personnes en situation de handicap, nous avons présenté un mémoire complètement séparé sur l'amélioration de l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Je pense tout de même qu'il pourrait y avoir des programmes d'embauche établis en collaboration avec les employeurs, et des choses du même genre, et la prise de contact avec des coordonnateurs de groupes communautaires pour voir s'il y a... C'est toujours ce que nous recommandons pour corriger les iniquités de tous genres: l'employeur, avec l'aide de quelqu'un, prend les devants et se met réellement en quête de personnes que, normalement, il écarte simplement en supposant qu'elles ne sont pas capables d'exercer un emploi donné, alors que c'est le contraire, en fait.

Mme Pam Damoff: D'accord. Nous avons longuement parlé de services de garde et de congé de paternité, non seulement avec vous, mais avec d'autres témoins également. J'aimerais que l'on parle encore un peu des soins prodigués à un proche, parce que, bien souvent, la responsabilité retombe sur la femme, qui doit prendre un congé pour prendre soin des parents, de son conjoint ou d'un enfant autiste. À divers égards, à la maison, ce sont surtout les femmes qui prodiguent les soins. Qu'est-ce que le gouvernement fédéral peut faire relativement aux soins prodigués à un proche en particulier, afin de faciliter les choses, de permettre à la femme non seulement de prendre un congé, mais aussi de reprendre le travail ultérieurement?

Mme Meg Gingrich: Je pense à une ou deux choses à ce sujet. Il y aurait le congé avec protection de l'emploi, associé à un complément de salaire, afin que la femme ne subisse pas de contrecoups économiques alors que c'est elle qui fait le plus gros du travail.

Je pense qu'il ne faut pas non plus s'arrêter à la responsabilité individuelle et veiller à offrir des programmes de soins financés par l'État et accessibles à tous, et s'assurer que nous ne transférons pas tous ces soins vers la collectivité et la sphère familiale, sinon, de nouveau, la femme se retrouvera à prendre encore plus de responsabilités. Même si vous retenez les services d'une aide ou d'un travailleur à domicile ou encore de quelqu'un de ce genre pour vous aider, ces salariés sont souvent les moins bien rémunérés de ce secteur d'activité. C'est une décision à double tranchant, car vous voulez bénéficier du congé avec protection du salaire et d'une forme de remplacement de votre salaire, mais aussi avoir la certitude que ce ne sera pas aux dépens d'un régime de soins de santé de grande qualité et accessibles à tous ou d'autres sortes de soins financés par l'État et accessibles à tous.

● (0945)

Mme Debora De Angelis: Pour tous ces congés, il faut une garantie que l'emploi de la travailleuse sera assuré à son retour, parce que le simple fait d'avoir un congé... Des travailleuses nous ont appelés pour dénoncer le fait qu'à leur retour d'un congé, elles n'avaient pas retrouvé le poste qu'elles occupaient au moment de leur départ. Je parle de travailleuses non syndiquées, donc on ne peut rien faire pour elles, n'est-ce pas?

Il faut offrir une protection, en particulier à ces travailleuses non syndiquées, pour qu'à leur retour au travail, elles retrouvent leurs emplois et bénéficient de toutes les augmentations salariales accordées pendant leur absence. Dans une large mesure, les femmes s'absentent pour effectuer ces tâches. Il arrive qu'elles doivent avoir une absence autorisée. Ma mère a dû prendre soin de ma grand-mère et, à son retour au travail, elle a simplement repris ses activités, sans pour autant recevoir l'augmentation de salaire que tous les autres avaient obtenue. On l'avait autorisée à faire son devoir, mais on

l'avait prévenue qu'elle n'aurait pas nécessairement un poste à son retour. Il faut que ces congés soient accompagnés d'une garantie.

La présidente: Très bien.

C'est terminé pour aujourd'hui.

Mme Pam Damoff: Seulement cinq minutes sont écoulées; je croyais en avoir sept à ma disposition.

La présidente: Non, c'est vraiment cinq.

Je remercie tous les témoins pour leur excellente présentation. Si vous pensez à quelque chose que vous aimeriez faire parvenir au Comité, passez par la greffière et elle nous le remettra.

Nous allons maintenant suspendre la séance et libérer rapidement la salle, avant de recevoir le deuxième groupe d'experts.

● (0945)

(Pause)

● (0945)

La présidente: Nous reprenons la séance pour accueillir le deuxième groupe d'experts afin de poursuivre l'étude de la sécurité économique des femmes au Canada. Je demanderais aux membres du Comité de se rasseoir.

Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui Anne Day, présidente fondatrice de Company of Women, et, par vidéoconférence, Linda Davis, première vice-présidente de la Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles.

Je vous souhaite la bienvenue, mesdames. Nous allons d'abord entendre Mme Day pendant sept minutes et nous passerons ensuite à Mme Davis.

● (0950)

Mme Anne Day (présidente fondatrice, Company of Women): Je vous remercie infiniment de l'invitation. C'est un grand honneur pour moi que d'être ici.

Les données statistiques et les travaux de recherche abondent; on vous a sans doute fait part de tout cela. Je ne vais donc pas m'y attarder. Ce n'est pas mon parcours. Je travaille sur le terrain depuis 38 ans, surtout auprès des femmes ayant des problèmes. Je travaille auprès des parents et des éducateurs. J'ai travaillé auprès des femmes marginalisées qui avaient fréquenté un refuge ou un centre pour femmes, et j'ai travaillé auprès des filles mères. Dernièrement, je travaille auprès de femmes entrepreneures. Je dois avouer que c'est le bout le plus positif de ma vie professionnelle.

J'aimerais vous faire part de quelques-unes des choses que j'ai pu observer au cours des années. Malheureusement, rien n'a beaucoup changé.

Je dois commencer par un service de garde à la petite enfance offert à un prix abordable. Je suis certaine que vous entendez cela tout le temps, mais vraiment, si les femmes n'ont pas les moyens d'obtenir un service de garde, elles ne peuvent pas travailler, et s'envolent alors leur sécurité socioéconomique.

Une personne de Toronto m'a téléphoné. Je crois que c'est plus difficile dans les grandes villes. Ça ressemble drôlement au marché de l'immobilier, c'est-à-dire qu'elle avait inscrit son enfant dès le début de sa grossesse pour obtenir une place en garderie. Celle qu'on lui a trouvée n'est près ni de son travail ni de sa maison. Elle a dû verser en acompte les premier et dernier mois, comme si c'était un loyer. Dès le début, elle a découvert que son petit garçon ne tolérait pas d'être en compagnie d'un grand nombre de personnes et était malade tout le temps. Elle a donc dû le retirer de la garderie.

Ensuite, elle a envisagé l'option de la garde d'enfants. Leur tarif est de 50 \$ de l'heure. Avec son poste de cadre intermédiaire, elle ne pouvait se le permettre. Elle a fait les calculs et s'est rendu compte qu'elle ne pouvait pas se permettre de travailler. Nous sommes perdants dans cette absence d'un aussi grand nombre de femmes sur le marché du travail en raison du manque de moyens d'acheter des services de garde à un prix abordable.

Cette personne a un seul enfant. Si vous en avez plus d'un, c'est encore pire. Quand vous faites le calcul, le coût par enfant est simplement prohibitif. Si vous travaillez par équipes, selon une plage mobile ou à temps partiel, c'est extrêmement difficile.

Je crois vraiment que c'est là un des problèmes majeurs dont le gouvernement fédéral doit s'occuper, soit l'offre de services de garde à un prix abordable. Je ne parle pas de gratuité — en fait, la gratuité, ça ne marche pas; on abuse simplement de la situation. Je suis convaincue qu'avec un plus grand nombre de places subventionnées disponibles et un peu de créativité... Ça bouge, en Scandinavie.

Prenons l'exemple de la personne qui dirige l'entreprise privée Kids and Company. Il serait bon de commencer à envisager un partenariat avec quelqu'un comme elle, parce qu'elle fournit des services de garde en cas d'urgence, de sorte que vous pouvez lui amener votre enfant malade n'importe quand. Le service se trouve sur les lieux de travail. Je vous encourage fortement à communiquer avec Victoria Sopik, la propriétaire de cette entreprise, pour voir si vous pouvez tirer parti de son expérience et concevoir également un moyen de faciliter le travail des femmes.

L'autre défi, comme nous le savons tous, c'est que, la plupart du temps, il faut deux gagne-pain dans une famille pour arriver. Malheureusement, il arrive que des parents empruntent la voie de services de garde non officiels et s'adressent à des éducateurs non agréés.

La presse a beaucoup parlé cette semaine de cette affaire atroce, à Vaughan, où un enfant est mort. Il y avait 35 enfants et 12 chiens dans cette maison. C'est tout simplement inacceptable. Je pense que le pays se doit d'examiner les normes que nous fixons pour les services de garde non officiels. Les détenteurs de permis sont régis par le fédéral ou le provincial, mais il faut peut-être resserrer les normes et mettre en place des règlements qui permettront de s'assurer qu'une telle situation ne se reproduise plus jamais.

Je vais passer aux femmes marginalisées. J'ai déjà assuré la présidence de la maison Halton. À cette époque, on s'est rendu compte que la moitié des femmes ne réussissait pas à se présenter au refuge. Nous étions inquiètes parce que nous savions qu'il y avait de la maltraitance. Nous avons donc ouvert un centre pour femmes au deuxième étage d'un centre commercial. C'était vraiment facile, du fait que les femmes pouvaient prétendre aller magasiner et se rendre plutôt au deuxième pour nous consulter.

Essentiellement, nous leur offrons notre soutien et nous les aidons à avoir confiance en soi, mais j'ai fini par comprendre que tout ça, c'est bien, mais elles doivent trouver un emploi. Elles devaient être en mesure de travailler pour faire de leur mieux et avancer dans la vie et pour leurs enfants.

● (0955)

Nous avons en fait commencé à leur enseigner la façon de chercher un emploi et nous avons commencé à travailler sur les moyens de trouver un emploi. Certaines ne savaient même pas ce qu'elles voulaient. C'était comme leur demander ce qu'elles voulaient faire quand elles seraient grandes, vous savez? Elles n'avaient jamais vraiment réfléchi aux aptitudes qui étaient les leurs. Il serait vraiment

bon d'avoir plus de programmes de ce genre, plus de programmes où l'on aide les femmes à se construire pour avancer dans la vie.

L'autre groupe de personnes auprès duquel j'ai travaillé, ce sont les filles mères. Nous avons aidé 65 élèves à terminer leurs études secondaires, et elles y sont arrivées. Une chose qu'on a faite, c'est de rendre les cours plus pratiques. Par exemple, elles remplissaient leur déclaration de revenus dans le cadre du cours de mathématiques. Je sais qu'il y a actuellement des démarches visant à intégrer plus d'aptitudes pratiques dans les cours du secondaire, et je pense vraiment que c'est une idée formidable.

La présidente: *[Inaudible]*

Mme Anne Day: Oh, je ne suis même pas rendue aux femmes entrepreneures. Le temps file. Dans ce cas, j'en parle tout de suite.

Je suis heureuse que le gouvernement ait décidé de financer Futurpreneur. J'ai une suggestion: étendez l'admissibilité aux femmes de plus de 40 ans, ou aux personnes de plus de 40 ans. Nous assistons à un nombre croissant de femmes et d'hommes, je suppose, qui se lancent en affaires, et il n'existe pas de programmes à leur intention. Les programmes s'adressent uniquement aux moins de 39 ans.

Mon autre idée, pour aller à l'essentiel, c'est que chaque province a un centre d'incubation d'entreprises de femmes financé par le gouvernement fédéral, sauf l'Ontario. Nous sommes une des plus grosses plaques tournantes commerciales et il est quelque peu incongru qu'il n'y ait pas un seul incubateur pour les femmes qui soit financé en Ontario.

Différents groupes travaillent en autonomie et ce serait vraiment bien de nous regrouper tous.

Merci.

La présidente: Magnifique!

Nous allons maintenant donner la parole à Mme Davis pendant sept minutes.

Mme Linda Davis (première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles): Bonjour.

Par respect pour le temps alloué et le protocole établi, je tiens à remercier le Comité de me donner l'occasion de traiter du sujet de l'autonomisation économique des femmes.

Je suis membre de l'organisation depuis plus de 20 ans. J'ai exercé la fonction de présidente provinciale de l'Ontario de 2012 à 2014 et, tel qu'indiqué, je suis actuellement la première vice-présidente de BPW Canada. D'avril 2015 à mai 2016, j'ai été membre du comité directeur formé par le ministre du Travail de l'Ontario chargé d'examiner les causes de l'écart salarial entre les sexes en Ontario et de recommander des moyens de le combler. Dernièrement, j'ai assisté à la 61^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations unies, la CSW61, où BPW International m'avait déléguée. Ce sont ces expériences qui inspirent mes remarques aujourd'hui.

Au départ, j'affirme que le déséquilibre entre le pouvoir des hommes et celui des femmes n'est pas un problème féminin. C'est un enjeu sociétal du point de vue des droits de la personne. Bien que les personnes qui travaillent dans ce domaine depuis longtemps le comprennent, la population en général ne le comprend pas, comme l'a confirmé notre consultation.

La plupart des jeunes femmes ne savent pas qu'il y a inégalité sur le marché du travail et, généralement, elles n'en prennent pas conscience avant le milieu de leur carrière. Nous avons grand besoin d'une campagne de sensibilisation nationale pour générer un véritable changement. Cette sensibilisation ne doit absolument pas antagoniser les hommes et les femmes, autre conclusion de notre consultation.

Cet enjeu est sociétal, comme je l'ai dit précédemment, et les hommes et les femmes devront travailler ensemble pour vaincre les préjugés et les inégalités.

Les hommes ont l'avantage depuis le début des temps dans notre société. Nous ne pouvons prendre le risque de diviser notre société et de déclencher un phénomène à la Donald Trump au Canada. Le but doit être clair: on demande aux hommes de partager les responsabilités familiales, de créer des milieux de travail accueillants et de s'ouvrir aux changements.

Les femmes doivent elles aussi porter le poids du partage de leur domaine et travailler avec les hommes pour susciter ce changement. Les employeurs doivent changer d'attitude et accepter que les hommes remplissent leur rôle parental et faire preuve de la souplesse nécessaire pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités familiales. Autrefois, leur rôle consistait à ramener une bonne paye à la maison. De nos jours, il consiste à participer aux soins, à partager le travail, à prendre les décisions à deux et à donner une part des récompenses.

Une fois que la population sera sensibilisée à la question, aux causes et aux solutions, il sera plus facile d'adopter et de mettre en oeuvre de nouvelles mesures législatives.

Les secteurs clés de changement sont, bien sûr, les services de garde, ce dont on a déjà fait mention, les congés à titre de prestataire d'assurance-emploi, les études et l'équité salariale, pour n'en nommer que quelques-uns.

Nous avons besoin d'un régime de garderies de grande qualité qui soit d'un prix abordable, accessible, financé par l'État et tarifé en fonction du revenu, où le nombre de places permet de répondre aux besoins des Canadiens. Nous avons également besoin d'un meilleur système de soins aux personnes âgées. Cependant, l'aide aux soins prodigués à un proche ne peut à elle seule régler le problème. Des changements au régime d'assurance-emploi sont également nécessaires à cet égard.

Nous avons besoin d'un congé de paternité qui soit « à prendre ou à laisser » pour encourager les hommes à prendre part aux soins des enfants. Les deux membres du couple doivent avoir droit à un genre de supplément. Les études révèlent que les hommes sont plus enclins à prendre ces congés lorsque les prestations sont suffisantes. Le supplément pourrait provenir d'un programme optionnel en vertu duquel les cotisations seraient augmentées ou d'un régime d'épargne séparé subventionné par le gouvernement, comme le régime d'épargne-études.

Des régimes souples de congé de l'AE doivent également permettre aux deux membres du couple d'entrer et de sortir du milieu du travail pour des périodes d'une durée prédéterminée, afin d'accommoder leurs plans de carrière et leurs promotions tout en assurant des soins constants à l'enfant. Ce congé mobile pourrait continuer d'être offert après le congé parental, afin de tenir compte des absences de courte durée nécessaires pour prendre soin d'un enfant malade, de sorte que les parents pourront être rémunérés même s'ils ne s'absentent qu'une journée, à moins qu'ils aient droit à des congés de maladie payés.

Notre système d'éducation — je sais que ça ne s'applique pas nécessairement au gouvernement fédéral uniquement — doit s'efforcer d'offrir des programmes scolaires neutres qui sont enseignés sans porter préjudice à quiconque, mais nous avons appris, lors des consultations, que la prestation des cours n'est pas sans préjugés.

● (1000)

Je crois que l'équilibre des sexes en classe joue un grand rôle et que cela doit faire partie de tous les aspects des activités organisées d'une classe, que ce soit durant la récréation ou qu'il s'agisse d'une expérience partagée. Lorsque les garçons et les filles apprendront les uns des autres et partageront leurs connaissances et leur expérience, nous verrons moins de ségrégation entre les rôles stéréotypés dans le cycle scolaire.

Une loi sur l'équité salariale devrait comprendre une analyse comparative des milieux de travail selon le sexe et un rapport sur les résultats de cette analyse. La sensibilisation du personnel, la transparence des salaires, le compte rendu des données sur le milieu de travail, des politiques et des stratégies du milieu de travail au gouvernement en matière d'égalité des sexes sont une nécessité. Certains de ces comptes rendus pourraient être intégrés aux données fiscales sur l'emploi déjà recueillies par Revenu Canada.

Les données sont une autre question qui suppose de veiller à recueillir des données illustrant les progrès. Nous avons constaté que les responsables de beaucoup de programmes d'emploi et de différents programmes en cours recueillent effectivement des données, mais que ces données ne sont pas recueillies selon le sexe. Lorsque nous avons demandé pourquoi les données n'étaient recueillies selon le sexe, ils nous ont dit qu'on ne le leur avait jamais demandé. La simple réorganisation des programmes en cours et la collecte de données selon le sexe, la race et la religion pourraient largement combler le manque de données actuel à cet égard.

Merci de m'avoir invitée. J'ai beaucoup d'autres choses à dire, mais, bien sûr, il est difficile d'en parler en sept minutes.

La présidente: Très bien, merci beaucoup.

Nous allons passer à notre période de questions, en commençant par mon amie, Mme Damoff, pour sept minutes.

Mme Pam Damoff: Merci beaucoup.

Avant de passer aux questions, Anne, je tiens à vous féliciter de tout ce que vous avez fait. Je représente la circonscription d'Oakville-Nord—Burlington et je vis à Oakville depuis 1992. Je me trouvais récemment au Centre des femmes. Je pense que c'est au même endroit depuis toujours.

Mme Anne Day: En effet. Il est toujours dans le centre commercial.

Mme Pam Damoff: Ma première question concerne le Centre des femmes, parce qu'il fonctionne toujours sans aucun financement gouvernemental, quel que soit le palier. Vous avez parlé de certains des programmes qui sont offerts, notamment de ceux qui ont à voir avec le perfectionnement des compétences professionnelles et ce genre de choses. Nous ne fournissons pas de financement opérationnel, mais est-ce que vous envisagez un rôle pour le gouvernement fédéral dans l'aide à apporter à des organismes comme le Centre des femmes pour qu'ils puissent offrir ce genre de programmes?

Mme Anne Day: Je me demande si une subvention pourrait être associée à une personne qui reçoit des prestations d'AE et qui suit une formation pour améliorer ses compétences, comme un subside versé au Centre des femmes pour aider l'organisme à faire son travail. Il était financé par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Je le sais parce que j'y travaillais. Je pense qu'ils ont réduit beaucoup des ressources qu'ils attribuaient aux centres de femmes dans toute la province également.

• (1005)

Mme Pam Damoff: Il semble y avoir une lacune...

Mme Anne Day: C'est effectivement une lacune.

Mme Pam Damoff: ... dans les programmes offerts.

Mme Anne Day: Le gouvernement régional offre certains de ces programmes, mais on gagne en force à rassembler des femmes qui sont dans la même situation. Cela permet de susciter un sentiment collectif, et elles se rendent compte qu'elles ne sont pas seules dans leur situation.

Mme Pam Damoff: Absolument.

Vous faites aussi beaucoup de travail auprès des femmes qui manquent de confiance dans leur entreprise pour les aider à avancer. Nous en avons entendu parler et j'en ai entendu parler moi-même: très souvent, ce sont des femmes qui ont peur de prendre les risques nécessaires à l'expansion de leur entreprise. Elles atteignent un certain seuil, puis ne vont pas au-delà.

Vous avez travaillé sur cette question. Y a-t-il quoi que ce soit que nous puissions faire pour encourager les femmes à prendre confiance dans ce qu'elles font pour faire croître leur entreprise, pour qu'elles se décident à demander un prêt à une banque et fassent leur demande de telle sorte que le directeur de banque leur accorde ce prêt?

Mme Anne Day: C'est le genre de travail que font les centres d'entrepreneuriat pour les femmes dans les autres provinces. Ils aident les femmes à faire leur chemin. Ils offrent des programmes financés par le gouvernement fédéral. Ils vont les aider aussi à obtenir des prêts et organisent des cercles de crédit d'entraide.

C'est le genre de travail que fait actuellement le PARO Centre for Women's Enterprise, à Thunder Bay. Je crois que c'est la bonne façon de faciliter ce genre de projets.

J'ai fait partie du groupe de travail sur les petites entreprises chargé de s'interroger sur les raisons pour lesquelles les entreprises de femmes ne prenaient pas d'expansion. Nous avons fait enquête dans tout le Canada, et il en est ressorti trois raisons. La première est le manque de connaissances en matière financière. La deuxième est que les femmes n'utilisent pas au maximum les technologies d'information pour faire croître leurs entreprises. La troisième est le manque de confiance. Et ça, c'était énorme. Le manque de confiance est vraiment profond. J'ai passé les trois dernières années à rédiger un livre intitulé *Good Enough*, qui porte sur les raisons pour lesquelles les femmes ne se font pas confiance, et c'est vraiment une question de confiance. Elles remettent tout en question, elles sont remplies de doute à l'égard d'elles-mêmes. Il est utile de leur proposer des programmes et des services pour les aider à se faire confiance tout autant que pour développer leurs compétences financières.

Mme Pam Damoff: Merci.

Je vais partager mon temps de parole avec Mme Ludwig.

La présidente: Allez-y.

Mme Karen Ludwig: Merci.

Merci à vous deux pour vos exposés de ce matin.

Mes questions portent sur la présence des femmes aux conseils d'administration ou encore sur la diversité dans les conseils d'administration. Est-ce que l'une d'entre vous peut nous parler de l'augmentation du nombre de femmes dans les conseils d'administration et, aussi, du processus d'élection?

Mme Anne Day: Non. Pour ma part, j'ai siégé au conseil d'administration de plusieurs organismes sans but lucratif, mais je n'ai pas participé à ce processus. Ce que je sais, c'est qu'il faut au moins trois femmes au conseil pour que cela fasse une différence. Si c'est symbolique, cela n'aura pas d'effet réel non plus.

Mme Karen Ludwig: D'accord.

Mme Linda Davis: De mon point de vue, on ne peut compter que sur les études et sur ce qu'on sait. Il n'y a pas assez de femmes sur ce terrain. Pour que les femmes participent, il faut des programmes et du mentorat. Il y faut un effort. Cela ne peut pas arriver tout seul. Il ne suffit pas d'en rêver pour que cela arrive.

Mme Karen Ludwig: Merci.

Nous avons entendu le témoignage de Jennifer Reynolds, de Women in Capital Markets. Elle a précisément parlé des femmes aux conseils d'administration et de l'idée que ce ne soit pas symbolique, évidemment — je suis entièrement d'accord avec cela, Anne —, mais bien un moyen de recruter les meilleurs talents pour aider nos entreprises.

Le rendement sur investissement est important quand il y a des femmes et des membres d'origines diverses aux conseils d'administration. Pourriez-vous, à titre de comité et comme représentants du gouvernement fédéral, nous suggérer des moyens de faire passer plus largement le message parmi les entreprises et les organismes sans but lucratif concernant le processus d'élection et la valeur des résultats obtenus quand on accueille des femmes et des personnes d'origines diverses aux conseils d'administration?

Mme Anne Day: Oui, en tout cas en Ontario, il y a un groupe appelé BoardMatch, qui vous associera à un poste d'administrateur. On en revient, encore une fois, au problème du manque de confiance. Les femmes doivent vraiment comprendre et être convaincues qu'elles ont quelque chose à offrir.

Mme Karen Ludwig: Ce message devrait donc être communiqué également aux hommes, qui sont également responsables du processus d'élection, parce que nous avons besoin que des hommes et des femmes participent à cette discussion.

• (1010)

M. Jamie Schmale: Bien dit!

Mme Linda Davis: Je dirais que, d'après moi, le gouvernement doit donner le ton et montrer la voie. Je pense que le cabinet paritaire est un excellent exemple, mais les gouvernements désignent des personnes à de nombreux conseils d'administration et de nombreux postes. Je pense qu'ils devraient équilibrer ces nominations également, à tous les paliers de gouvernement — qu'il s'agisse des municipalités, des gouvernements provinciaux ou du gouvernement fédéral. Ce serait en soi une excellente initiative de nos dirigeants.

Mme Karen Ludwig: Assurément, prêcher par l'exemple est, à mon avis, un message important. Il y a un mantra que j'utilise souvent: on ne peut pas être ce qu'on ne peut pas voir. Si on ne voit pas de personnes d'origines diverses ou de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de commande, personne ne pourra s'identifier. Nous ne nous reconnaissons pas dans ces conseils et ces postes, et je crois que le fait que nous ayons un cabinet paritaire fondé sur les meilleures compétences est un message très important.

Mme Anne Day: Il y a autre chose: parlons de résultats financiers. Comme vous l'avez dit, lorsqu'il y a des femmes aux conseils d'administration, les entreprises s'en sortent mieux. Cela pourrait être la meilleure façon d'approcher les entreprises. On pourrait leur dire: « Vous verrez vos bénéfices s'améliorer si votre entreprise est perçue comme ayant foi dans la valeur des femmes et de la diversité et que vous en avez des représentants. » C'est particulièrement vrai des milléniaux: ils vous jugent.

La présidente: Nous n'avons plus de temps, je suis désolée.

Madame Vecchio, vous avez sept minutes.

Mme Karen Vecchio: Je serais presque tentée de lui donner quelques secondes de mon temps, mais j'ai beaucoup de questions.

Linda, je vais commencer par vous.

Nous parlons beaucoup de programme éducatif. Dans ma propre circonscription, le Centre STEAM — c'est-à-dire STEM plus les arts — du conseil scolaire de district de Thames Valley prépare un programme dont il mettra en oeuvre une version pilote à partir de septembre 2017.

Vous avez parlé de la base. Je crois qu'une grande partie du problème vient que nous ne faisons pas passer le message dans l'éducation des enfants. Même quand j'allais à l'école publique, au début des années 1980, on allait à l'atelier, on cuisinait, et tous, les garçons et les filles, le faisaient ensemble. Ces programmes ont disparu. Personnellement, je n'aurais sûrement jamais participé à un atelier si ce n'avait été de l'école, et, aujourd'hui, on ne voit plus ce genre de choses.

À mon avis, le programme éducatif, parfois... Croyez-moi, j'apprécie les conseillers et les conseillers en orientation de nos écoles secondaires, mais ils ne sont pas souvent en relation avec le monde du travail. Ils sont en relation avec les conseils scolaires et peuvent donc ignorer les possibilités qui s'offrent.

Comment collaborer plus efficacement avec nos écoles secondaires et nos écoles primaires pour commencer tout cela plus tôt? Nous avons parlé de compétence. Je pense que, si vous me faisiez participer à un atelier... J'étais dans un atelier en 7^e année. J'étais nulle, mais au moins j'ai essayé. Mais il y a des gens qui vont réussir. On voit beaucoup de changements dans le secteur automobile.

Que pouvons-nous faire, en commençant par les enfants de 7^e et 8^e, pour qu'ils se développent sans se sentir exclus de certains domaines? Comment faire?

Mme Linda Davis: Je suis heureuse que vous posiez cette question, Karen. Merci.

Je crois que l'important, ici, est de veiller à ce que l'apprentissage soit expérimental. Il y a un excellent moyen de s'y prendre: que les conseils scolaires s'associent à des entreprises. Je pense que ce genre de partenariat est idéal: on partage un peu les coûts, on partage la responsabilité, mais cela sensibilise aussi les employeurs.

Au comité directeur, il a été question d'aller sur place pour rencontrer différents types d'employeurs et s'assurer que les élèves voient des femmes dans des emplois dits non traditionnels...

On m'a tapé sur les doigts quand j'ai employé l'expression « emplois non traditionnels ».... On devrait changer de vocabulaire en effet. Je reformule: s'assurer que les jeunes hommes et les garçons se voient ou voient leurs homologues dans des emplois qui pourraient être plus dominés par les femmes.

On peut aussi s'associer avec ces employeurs, mais pour faire des déplacements sur place, qui sont coûteux et prennent du temps, créer des vidéos et s'assurer qu'elles sont un peu artificielles, au sens où on

fera passer le message qu'on veut faire passer en présentant l'entreprise sous son meilleur jour et en illustrant l'environnement le plus accueillant pour les hommes et les femmes. Il faut également s'assurer que nous faisons participer les élèves à un jeune âge, pour qu'ils voient de leurs propres yeux ce que peut être telle ou telle entreprise dans le cadre d'une expérience réelle.

•(1015)

Mme Karen Vecchio: Génial. Merci beaucoup, Linda.

Anne, je m'adresse à vous maintenant. Merci beaucoup de votre exposé d'aujourd'hui.

Quand vous parlez d'entrepreneurs, de ceux avec qui vous faites affaire, combien d'entre eux ont effectivement des employés? Est-ce qu'il s'agit d'entreprises individuelles ou...?

Mme Anne Day: Il y a un certain nombre d'entreprises individuelles dans le lot, mais nous allons des gens qui viennent juste de lancer une entreprise aux entreprises qui font partie des 100 plus importantes. Des femmes dirigent certaines des 100 plus importantes, et, oui, elles ont beaucoup d'employés.

Embaucher un employé est difficile.

Mme Karen Vecchio: Absolument. Je ne tiens pas à parler de politique ici, mais je veux quand même parler des petites entreprises, parce que j'en ai dirigé une et que j'en connais le coût. Qu'il s'agisse des cotisations au Régime de pensions du Canada, des cotisations à l'assurance-emploi ou des cotisations à la Commission des accidents du travail, les employeurs doivent tenir compte de toutes sortes de facteurs. Mes parents, eux aussi, dirigeaient une entreprise.

Je dis toujours que, pour chaque dollar, il faut investir au moins 1,30 \$ quand on veut embaucher. Compte tenu des changements que nous avons constatés, comme les crédits d'impôt accordés aux petites entreprises ou le fait que l'imposition des petites entreprises n'a pas été réduite, est-ce qu'il y a quelque chose de ce genre que nous devrions examiner pour aider les femmes entrepreneurs et tous les entrepreneurs?

Mme Anne Day: J'ai écouté la discussion qui précède et je me disais que, si on décide de faire passer le salaire minimum à 15 \$, ce serait plutôt prohibitif pour les petites entreprises. C'est l'une des préoccupations que les petits entrepreneurs feraient valoir.

Si on prend cette décision, je pense qu'il faudra réfléchir à ce qu'on va donner aux petits entrepreneurs en compensation, parce que, au final, l'entreprise doit être rentable et qu'ils ne peuvent pas se le permettre. Je pense qu'une aide dans ce sens serait utile.

Mme Karen Vecchio: Je comprends très bien, parce que, cette semaine, j'ai rencontré des propriétaires de dépanneurs, et nous avons notamment discuté de leurs marges réelles. Nous parlions des cigarettes de contrebande et des raisons pour lesquelles les gens vont ailleurs. Les gens vont ailleurs parce que ça coûte moins cher ailleurs. S'ils doivent augmenter leurs prix, il y aura probablement beaucoup plus de « marché souterrain ». On verra peut-être aussi augmenter les achats sur Amazon, ce qui est positif pour certains entrepreneurs, mais pas quand les petites entreprises de notre collectivité ferment leurs portes parce que je peux acheter quelque chose en Chine et le recevoir dans un délai de quatre jours. Il faut être très conscient de cette situation. Je comprends très bien.

Vous parlez de confiance. J'ai parlé de programme éducatif à Linda. Quels sont certains des antidotes que vous proposeriez et que pouvons-nous faire à cet égard? Je viens de m'entretenir avec Sheila, et nous avons parlé de ma fille, qui travaille dans le secteur manufacturier. Elle vient de commencer dans un nouvel emploi. Je voulais qu'elle sache ce que signifie travailler dur. Elle fait des choses par cycle, très rapidement.

Que peut-on offrir à la jeune génération?

Mme Anne Day: Je travaillais avec des femmes qui s'orientaient vers des métiers spécialisés. L'une des choses les plus utiles que nous ayons faites a été de faire venir une jeune soudeuse, qui avait apporté son premier chèque de paye.

Quand les femmes ont vu combien elles gagnaient, elles se sont mises à réfléchir. Les femmes ont les mêmes sortes de compétences. Elles ont d'excellentes compétences motrices. Elles peuvent suivre un patron de couture. Elles peuvent suivre un plan. Je crois que c'est une question de mise en contact, mais je crois aussi qu'il faut travailler auprès des parents, parce que les métiers spécialisés sont encore stigmatisés. Je pense qu'il est important de sensibiliser les parents pour qu'ils encouragent leurs enfants.

J'étais dernièrement chez Linamar, une entreprise du secteur automobile installée à Guelph. On est train d'y créer un réseau de femmes. On m'a demandé comment faire. Ils ont 19 apprentis, et, chaque année, ils essaient de prendre 5 femmes apprenties de plus. Il s'agit donc aussi de travailler auprès des entreprises pour les encourager à soutenir les femmes.

La présidente: Excellent.

Madame Malcolmson, c'est votre tour. Vous avez sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

Merci aux deux témoins.

La question s'adresse à Mme Day, témoin représentant la Company of Women.

J'aimerais qu'on parle un peu du congé parental en relation avec les femmes qui réussissent bien économiquement. Les changements annoncés à cet égard dans le budget il y a deux semaines se présentaient comme une bonne chose, mais ils sembleraient pénaliser les femmes. Compte tenu des nouveaux changements, une femme peut prendre 12 semaines avant la date prévue pour son accouchement et jusqu'à 18 mois par la suite pour être avec son enfant.

Mais le problème est que les femmes doivent prendre congé de leur emploi, parce que le gouvernement n'a pas prévu de disposition d'exclusion dans le calcul du régime de pensions du Canada pour les nouvelles mères, dans l'expansion du RPC. Cela veut dire qu'il y a une pénalité à cet égard pour les femmes qui utilisent tout le temps qui leur est accordé au titre du congé de maternité. Au final, en effet, cela revient à une récupération fiscale. Et, quand elles seront âgées, elles auront de nouveau ce problème aggravé de ne pas pouvoir bénéficier de tout ce temps de travail.

Nous avons entendu la professeure Kathleen Lahey en février dernier. Selon elle, le gouvernement aurait dû prévoir une disposition pour les femmes qui prennent un congé pour prendre soin de leurs enfants et que cela n'aurait pas été un changement coûteux ou difficile à inscrire dans l'expansion du RPC.

Pensez-vous également que les femmes ne devraient pas être pénalisées parce qu'elles prennent ce congé?

• (1020)

Mme Anne Day: Non, je ne crois pas. En fait, comme je suis ici pour représenter les femmes entrepreneures — et, bien sûr, j'ai manqué de temps —, permettez-moi de dire que les femmes entrepreneures n'ont pas les moyens de prendre de congé. Nous avions une femme, l'autre semaine, qui attend un bébé. Elle était en larmes parce qu'elle s'inquiète de son entreprise et de ce qui va arriver. Elle veut passer du temps de qualité avec son bébé, mais elle ne peut pas se permettre de prendre congé de son entreprise. Elle s'inquiète de l'avenir.

Mme Sheila Malcolmson: Dans son cas, ces dispositions concernant les congés pourraient...

Mme Anne Day: Oui.

Mme Sheila Malcolmson: Elle n'a pas les moyens d'en profiter.

Mme Anne Day: Elle n'a pas les moyens d'en profiter.

Mme Sheila Malcolmson: C'est inquiétant.

Je m'adresse à la représentante de la Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles. Merci de votre travail, Linda Davis.

Votre organisme a attiré l'attention sur le fait que les femmes sont sous-représentées dans des domaines comme les métiers spécialisés, les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques. Compte tenu de cela, je suis inquiète de voir que le financement que le gouvernement fédéral compte réserver à l'infrastructure — qui est l'axe du budget des derniers mois — semble écarter les femmes de l'équation à cet égard.

Au début de notre étude, nous avons entendu la professeure Marjorie Cohen, qui nous a parlé de la construction de l'autoroute de l'Île de Vancouver dans les années 1990. Ce projet a été l'occasion d'un mode d'embauche paritaire pour promouvoir la participation des Autochtones et des femmes aux travaux de construction. Grâce à l'insertion de cette clause dans les appels d'offres, on est passé de 2 % de femmes au début à 20 % de femmes et d'Autochtones dans la main-d'oeuvre chargée de construire cette importante autoroute dans l'Île de Vancouver.

Appuyez-vous les initiatives comme celle-là pour accroître la participation des femmes à — j'allais dire les « secteurs non traditionnels », mais je sais que vous n'aimez pas cela — disons les projets STEM et les projets d'infrastructure?

Mme Linda Davis: Absolument. Je pense que notre société doit commencer à réfléchir aux investissements. Le gouvernement dépense beaucoup d'argent. C'est un moteur pour notre économie. Si on ne tient pas compte des répercussions des investissements pour les femmes, le fossé se creusera entre les hommes et les femmes parce qu'on n'aura pas anticipé les choses. Je suis donc tout à fait en faveur de ce genre d'initiative.

Il faut investir dans l'infrastructure. Comment trouver un équilibre? Faut-il également créer un équilibre en investissant en même temps dans les soins de santé et les services à la personne? Est-ce qu'on partage les fonds pour garantir un équilibre ou est-ce qu'il faut essayer de trouver un équilibre au moyen d'initiatives comme celle dont vous avez parlé?

Je suis évidemment encline à être d'accord avec ce genre de point de vue.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

Je voudrais également parler de votre mémoire à l'intention du gouvernement fédéral. En 2006, la Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles a demandé une stratégie nationale pour les personnes âgées dans le but d'aider les femmes âgées au Canada. Nous avons déjà entendu des témoins nous dire que les femmes âgées sont souvent les femmes les plus vulnérables du pays sur le plan économique. Je compte bien vous entendre réitérer certains aspects de votre mémoire ou simplement faire connaître votre point de vue au Comité sur ce que le gouvernement pourrait faire pour s'assurer que les femmes âgées du Canada ne vivent pas dans la pauvreté. En quoi une stratégie nationale pourrait-elle faciliter cela?

Mme Linda Davis: Dernièrement, il semble y avoir un mouvement vers les jeunes. Je constate que les jeunes Canadiens ont accès à beaucoup de subventions. Je constate qu'ils font partie de l'équation dans tout ce qui se passe. Comme ma collègue ici présente l'a dit, n'écartons pas les femmes de plus de 40 ans. On pourrait croire au début d'une pratique discriminatoire quand on voit toute l'attention tournée vers les jeunes. Je pense que les femmes plus âgées vont souffrir si nous continuons ainsi et si nous ne leur offrons pas de possibilités.

Mme Sheila Malcolmson: En matière de stratégie nationale pour les personnes âgées, je ne pense pas tant aux femmes entrepreneurs de plus de 40 ans, quoique nous ayons des témoignages intéressants à ce sujet, mais plutôt aux femmes âgées et notamment aux femmes retraitées. Avez-vous des conseils à donner au comité à ce sujet?

Mme Linda Davis: Je n'ai pas précisément abordé cette question. J'ai surtout porté mon attention sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, qui concerne plutôt les femmes en âge de travailler.

• (1025)

Mme Sheila Malcolmson: D'accord.

Si vous retournez au mémoire que vous avez déposé en 2006 au sujet d'une stratégie nationale pour les personnes âgées et que vous pensez qu'il serait utile au comité, n'hésitez pas à nous le faire parvenir pour que nous puissions l'inclure dans notre rapport final.

Mme Linda Davis: Merci. C'est ce que nous ferons.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

La présidente: Très bien.

Monsieur Serré, c'est à vous. Vous avez sept minutes.

[Français]

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

[Traduction]

Merci beaucoup aux deux témoins de nous avoir parlé de leur expérience et du travail qu'elles ont fait.

Ma première question s'adresse à Mme Day. Vous avez 38 ans d'expérience. Merci beaucoup de tout ce que vous avez fait. J'aimerais revenir un peu sur ce que Mme Malcolmson a dit au sujet d'une stratégie nationale pour les personnes âgées.

J'ai présenté un projet de loi, nous allons voter sur ce projet de loi, et j'espère que tout le monde appuiera le projet de stratégie nationale pour les personnes âgées en mai. J'ai communiqué avec l'Association médicale canadienne, l'Association canadienne des retraités et des associations de soins de longue durée. Une de leurs priorités est la reconnaissance du rôle des aidants naturels qui fournissent des soins de compassion et l'énorme travail non rémunéré qui est en jeu. J'aimerais savoir si, compte tenu de votre expérience, vous avez des recommandations précises à formuler à cet égard.

Mme Anne Day: Lorsque nous avons rédigé notre livre, nous avons parlé à beaucoup de femmes qui se trouvaient dans ce que nous appelons la génération sandwich. Elles ont des adolescents, elles sont parfois au beau milieu d'un divorce compliqué, et elles ont aussi des parents âgés. Il faut avoir le temps de faire face à toutes ces situations en même temps. Cela peut les pousser aux limites parce que c'est très difficile.

Si elles avaient un peu de soutien, par exemple des congés payés ou, dans le cas des entrepreneurs, peut-être qu'il existe des prestations qu'elles pourraient obtenir...

Il est extrêmement difficile de s'y retrouver dans le labyrinthe des services offerts et des critères applicables, et je crois que le simple fait d'avoir un plan — qui permettrait de voir si votre partenaire a ceci ou si votre mère a cela et que voici où vous pouvez obtenir de l'aide — serait utile. Il est très difficile de s'y retrouver, et cela prend beaucoup de temps à un moment très stressant.

M. Marc Serré: Merci.

Madame Davis, vous avez dit dans votre exposé qu'on manquait de données. Nous avons entendu cela dans le cadre de presque toutes nos études. Je voudrais savoir si vous avez des recommandations précises à formuler concernant Statistique Canada ou Revenu Canada. Vous avez un peu parlé de données selon le sexe, mais avez-vous des recommandations précises à cet égard?

Mme Linda Davis: Au cours de nos consultations, nous avons constaté un énorme manque de données et de continuité dans les données parce que les recensements ont été interrompus. Lorsque nous avons recueilli nos données, nous avons dû passer par différentes formes de données qui ne sont pas toujours comparables. Je suis très contente qu'on ait rétabli le recensement. Nous avons besoin de ces renseignements et de ces données.

Nous avons besoin de données sur les employeurs. Je sais qu'on envisage une loi nationale sur l'équité salariale. Cette loi devrait supposer la collecte de données. On devrait exiger que ce processus inclue la collecte et le partage de données sur l'emploi et les salaires. Je sais bien qu'on recueille déjà ce genre de données... Nous en avons également parlé: Revenu Canada recueille beaucoup de ces données sur l'emploi et les salaires, mais elles ne sont pas nécessairement partagées, ou il n'est pas possible d'y avoir accès. Pour pouvoir les utiliser valablement, il faut encore y avoir accès.

À mon avis, on pourrait facilement régler le problème en prévoyant un volet de collecte de données dans tous les programmes et projets financés.

M. Marc Serré: Merci.

J'ai oublié de souligner également le travail accompli par les clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles à l'échelle nationale et internationale et de signaler le rôle de Carol Stahl, présidente du club de Sudbury. Le club a fait un travail extraordinaire à Sudbury.

Avant même d'être député, j'ai parrainé beaucoup d'événements comme des prix d'entreprise, des dîners ou des soupers-rencontres. Continuez l'excellent travail que vous faites.

Je voudrais vous demander ceci. Dans votre exposé, vous avez dit qu'on avait besoin d'une campagne de sensibilisation nationale. D'autres témoins nous en ont parlé. Avez-vous des exemples ou des partenaires éventuels ou pourriez-vous nous donner plus de détails sur cette idée? Comment peut-on envisager de la mettre en oeuvre? Ce serait une vaste campagne, mais avez-vous une orientation précise à recommander?

• (1030)

Mme Linda Davis: Le gouvernement de l'Ontario a organisé une campagne intitulée « Ce n'est jamais acceptable » pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuels. C'était très percutant, je trouve, et très efficace. On montrait une scène que les gens voient tous les jours, j'en suis sûre. Nous trouvons ces choses normales, et personne ne dit rien. On y voit un jeune homme entraîner une jeune femme ivre hors d'une fête en regardant la caméra et en disant « Merci de ne rien dire », et les répercussions de cette situation. Puis on montre ce qui se passe si quelqu'un dit quelque chose, et on voit la jeune femme quitter la fête en disant « Merci d'avoir dit quelque chose ».

Je pense que cette façon de montrer les choses dans une campagne est très efficace. Il serait utile de s'inspirer de cet exemple.

M. Marc Serré: Merci.

Madame Day, je voudrais qu'on parle du fait que nous n'avons pas de centre de femmes pour les entrepreneures en Ontario. Vous avez parlé de futures entrepreneures et de financement, et vous êtes satisfaite du dernier budget du gouvernement. Vous avez aussi parlé de certains résultats obtenus en lien avec un Cabinet paritaire.

Cependant, avez-vous des recommandations précises pour les projets d'entreprises... vous avez parlé des « plus de 40 ans », et c'est un bon exemple. Avez-vous d'autres recommandations?

Mme Anne Day: En fait, je faisais du bénévolat pour eux, donc je connais bien leur programme. Je pense qu'il faut non seulement accorder une subvention aux jeunes, mais leur fournir un mentor pendant deux ans. C'est ce dont le gouvernement a besoin en réalité, à mon avis, parce que — il faut bien le dire — c'est de l'argent des contribuables qu'il s'agit. Si on donne de l'argent à Futurpreneur, on veut s'assurer qu'il est dépensé utilement, surtout quand on connaît le taux d'échec des nouvelles entreprises.

Il me semble valable de l'accorder également aux personnes de plus de 40 ans. On voit beaucoup de femmes être victimes de compressions ou se retrouver au milieu d'un divorce. Que font-elles? Elles peuvent passer leur temps à la maison et n'avoir aucune compétence. Alors elles commencent à se demander ce qu'elles pourraient faire.

On peut élargir l'admissibilité avec Futurpreneur... Vous avez déjà une base, un programme qui fonctionne bien.... alors quelle différence y aurait-il si on prolongeait l'âge d'admissibilité? De plus, si vous avez plus de 40 ans, on peut espérer que vous ayez une certaine expérience et certaines compétences susceptibles de contribuer au succès de votre entreprise.

La présidente: Voilà qui termine la période des témoignages aujourd'hui. Nous avons quelques affaires internes à régler.

Je tiens à remercier nos témoins. C'était très instructif. Merci du travail que vous faites. N'hésitez pas, si vous désirez formuler d'autres commentaires qui pourraient, selon vous, être utiles au comité, à les adresser au greffier. Nous vous en remercions à l'avance.

Du côté des affaires du comité, vous devez avoir reçu le huitième rapport du sous-comité. Il y est essentiellement question du travail que nous allons faire sur le projet de loi C-337 et du budget de 9 000 \$ sur lequel nous pourrions compter. Nous allons diffuser un communiqué de presse pour demander des mémoires à ce sujet.

Le sous-comité a décidé que nous devrions inclure tous les témoignages que nous avons entendus sur la violence faite aux femmes et aux jeunes filles. Comme il y a beaucoup de chevauchements et beaucoup de témoignages en lien avec la formation des juges, nous voulons nous assurer que le tout est

inclus dans l'étude afin de ne pas avoir à rappeler ces témoins, parce que nous voudrions le raccourcir un peu.

Le sous-comité a également décidé que nous devrions prévoir deux journées, les 11 et 13 avril, pour tous les témoins que nous avons choisis ensemble — et vous avez un plan de travail à examiner — et que nous passerions ensuite à l'examen article par article à partir du 4 mai.

C'était la première partie.

La deuxième partie avait à voir avec l'étude que nous sommes en train de faire sur la sécurité économique. Nous voulions rediffuser le communiqué de presse pour être sûrs que nous pouvons prolonger et obtenir plus de mémoires. Nous avons ensuite parlé du fait que, en cours de route, nous avons remarqué que certaines questions peuvent être soulevées et que nous n'avons pas entendu certains témoins et que, par conséquent, nous voulions avoir la possibilité de recevoir d'autres témoins pour combler les lacunes éventuelles.

Au départ, nous pensions le faire aujourd'hui, mais je propose, si le comité le veut bien, de prévoir du temps pour que les membres proposent des noms. Nous ne sommes pas vraiment pressés, n'est-ce pas. Nous continuerons cette étude à l'automne. Ce serait bien que nous ayons la liste des témoins supplémentaires que nous aimerions entendre d'ici la fin du mois d'avril.

J'aurais besoin d'une motion pour adopter le rapport du sous-comité.

Madame Damoff propose la motion.

Y a-t-il discussion?

• (1035)

Mme Sheila Malcolmson: Oui.

En adoptant le rapport du sous-comité, je crois que nous adoptons aussi le plan de travail, n'est-ce pas?

La présidente: Non.

Une voix: La liste des témoins.

Mme Sheila Malcolmson: La liste des témoins...?

La présidente: Nous examinons le plan de travail. Nous le modifierons en bas pour dire que nous voulons ajouter des témoins à la fin d'avril.

Mme Sheila Malcolmson: Est-ce bien le moment de parler du plan de travail?

La présidente: Pour le projet de loi C-337 ou la sécurité économique?

Mme Sheila Malcolmson: Pour le projet de loi C-337.

La présidente: Oui.

Mme Sheila Malcolmson: Il y a deux petits détails. D'abord, à la page 1 du plan de travail, daté du 4 avril. Pour le deuxième groupe, sous B, à la deuxième réunion, le nom de la présidente de l'Association canadienne des femmes autochtones est erroné. C'est Francyne Joe qui est la présidente intérimaire, depuis au moins six mois, je crois.

La présidente: D'accord. Bonne correction.

Mme Sheila Malcolmson: Au sujet du communiqué de presse, qui, je crois, est joint au rapport des analystes, j'aurais deux questions.

Ce n'est pas mon projet de loi et je me tourne donc vers mes collègues conservateurs à ce sujet. Premièrement, est-ce que ce communiqué de presse renseigne suffisamment le public sur l'intention du projet de loi? Il ne me semble pas très convivial et je me disais qu'on pourrait ajouter une ligne sur l'intention du projet de loi. Je m'en remets à mes collègues conservateurs pour dire si cela semble suffisamment invitant.

Ensuite, je voulais juste m'assurer de quelque chose. Le 14 avril est le Vendredi Saint. Cette échéance pour les mémoires peut-elle poser un problème quelconque?

La présidente: Ce sont des mémoires en ligne, donc je ne crois pas que cela pose de problème. D'accord?

Compte tenu de la correction du nom dans le plan de travail et de la modification permettant de recevoir des témoins avant la fin d'avril dans le cadre de l'étude sur la sécurité économique des femmes, nous avons cette motion visant à adopter le rapport du sous-comité.

Autre chose à discuter?

Monsieur Fraser.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Concernant les mémoires écrits, et pas seulement parce que c'est le Vendredi Saint, si nous prolongeons la période des témoignages jusqu'à la fin d'avril, je pense qu'on pourrait aussi bien repousser l'échéance. Je ne pense pas que notre étude soit terminée avant le début de mai, avant l'examen article par article, n'est-ce pas?

Y a-t-il des raisons de ne pas repousser l'échéance d'une semaine pour donner une chance à ceux qui viennent juste de l'apprendre de monter un dossier, de sorte qu'ils aient deux semaines au lieu d'une pour le faire?

La présidente: La question était de savoir comment nous allions entendre tous les témoins relatifs à l'étude du projet de loi C-337 d'ici le 13 avril, et nous voulions que les membres du Comité disposent des deux semaines que nous passons dans nos circonscriptions pour examiner tout cela. Nous pensions que, si nous avions tous les mémoires à ce moment-là, ils auraient tout le nécessaire. Si le Comité souhaite prolonger jusqu'au 21, je n'y vois pas d'inconvénient.

Madame Vecchio.

Mme Karen Vecchio: J'aime beaucoup l'idée de Sean de repousser l'échéance d'une semaine. Je ne crois pas qu'on ait assez de temps, et c'est un sujet important. Comme nous faisons tout de façon très moderne désormais, grâce à des technologies comme les iPads et des télécopieurs, etc., je pense que c'est une excellente idée. Je suis tout à fait d'accord pour repousser l'échéance d'une semaine, parce que, même durant ces deux semaines de congé, nous pouvons nous faire envoyer les documents dans nos circonscriptions, qu'on les reçoive la première ou la deuxième semaine.

La présidente: Très bien.

M. Sean Fraser: J'ai une remarque à ce sujet — ou une question, je suppose — pour les analystes. Est-ce que nous recevons une sorte de résumé des témoignages, compte tenu de ce que nous avons entendu, avant de passer à l'examen article par article, ou est-ce que nous devons nous débrouiller avec nos notes et les mémoires que nous lirons?

Mme Laura Munn-Rivard (attachée de recherche auprès du comité): Nous pouvons certainement rédiger un résumé des témoignages. Le problème, c'est que si vous reportez l'échéance...

M. Sean Fraser: C'est ce que je voudrais, oui.

Mme Laura Munn-Rivard: ... au 21 avril, ce sera plus difficile de vous fournir ce résumé des témoignages avant l'étude article par article. Si je regarde le calendrier...

Si nous avons les derniers mémoires au plus tard le 21, nous pourrions essayer de préparer quelque chose pour, disons, le 1^{er} mai, mais vous commencez l'étude article par article le 4 mai.

M. Sean Fraser: Oui.

La présidente: Par ailleurs, l'échéance pour les amendements est le 2.

Mme Laura Munn-Rivard: Oui.

M. Sean Fraser: Je ne voudrais surtout pas qu'on tarde en revenant sur des sujets dont le sous-comité a déjà discuté. Serait-il possible d'avoir une première ébauche qui nous permettrait de voir où nous en sommes avant les deux semaines de congé, en attendant d'avoir d'autres mémoires.

• (1040)

Mme Laura Munn-Rivard: Certainement. Nous pouvons faire un résumé des témoignages livrés aux réunions...

M. Sean Fraser: Très bien.

Mme Laura Munn-Rivard: ... mais si vous voulez un résumé des mémoires et que l'échéance pour les soumettre est le 21, c'est un peu plus difficile.

M. Sean Fraser: Je ne veux pas en demander trop aux analystes, mais serait-il possible que vous fassiez un résumé des témoignages présentés oralement avant que nous partions dans nos circonscriptions et ensuite, trois jours avant l'étude article par article, que nous ayons un résumé des témoignages livrés par écrit, dans des mémoires?

Mme Laura Munn-Rivard: Notre dernière réunion a lieu le 13 avril.

La présidente: Oui.

Mme Laura Munn-Rivard: Nous pourrions essayer de vous fournir un document, traduit, d'ici lundi le 24 avril.

M. Sean Fraser: Ce serait parfait.

Mme Laura Munn-Rivard: Vous auriez une semaine pour examiner cette information.

M. Sean Fraser: Très bien.

Mme Laura Munn-Rivard: Le problème, c'est qu'alors, les mémoires ne seront pas pris en compte dans la même mesure. Ils ne seront pas inclus dans ce résumé. Ce serait à vous tous de les lire et de les étudier.

M. Sean Fraser: De mon point de vue, c'est un compromis acceptable. Est-ce que tout le monde est d'accord?

Mme Karen Vecchio: Je pense que c'est parfait, et même si, au lieu d'aller jusqu'au 21 avril, ce qui est fort bien, on vous donnait la fin de semaine en fixant l'échéance, disons, au 19 avril, vous auriez deux jours de plus pour travailler. Au lieu du vendredi, l'échéance serait le mercredi. Si c'est une question de temps, pourrait-on faire comme cela?

Mme Laura Munn-Rivard: Oui. Si vous nous donnez jusqu'au 19 avril — à moins que nous recevions 50 mémoires ce jour-là — nous devrions pouvoir inclure cette information et vous remettre quand même un document dans les meilleurs délais.

La présidente: Bien. Juste pour faire le point, il y a la correction à apporter au nom sur le plan de travail, l'échéance pour les mémoires, fixée au 19, et la rédaction d'un rapport intérimaire résumant les témoignages d'ici au 24. De plus, en ce qui concerne l'étude sur la sécurité économique, nous avons jusqu'au 30 avril pour proposer d'autres témoins.

Compte tenu de ces amendements, est-ce que tout le monde est d'accord?

Mme Karen Vecchio: Vous avez dit quelle date en avril?

La présidente: Pour quoi? Pour l'étude sur la sécurité économique, c'est le 30.

Mme Karen Vecchio: Bien.

La présidente: Tout le monde est d'accord?

(La motion est adoptée. [Voir le *Procès-verbal*])

La présidente: Parfait. Merci beaucoup.

Madame Malcolmson.

Mme Sheila Malcolmson: J'ai un avis de motion à déposer pour notre prochaine réunion. J'en ai des copies ici.

Il y a deux sujets. En ce qui concerne le premier, je vais lire la motion, mais je sais que nous n'en discuterons pas avant la semaine prochaine.

Je proposerai:

Que le Comité invite le ministre de la Condition féminine, l'honorable Maryam Monsef, à participer le plus rapidement possible à une séance du Comité, afin d'informer ses membres et de répondre à leurs questions sur les progrès réalisés jusqu'à présent dans la mise en application de l'Analyse comparative entre les sexes plus; qu'en outre, des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor soient invités à participer à cette réunion afin d'informer le Comité des mesures prises par le Secrétariat dans le contexte de l'Analyse comparative entre les sexes plus; et que cette réunion soit télédiffusée.

Pour vous situer, nous avons reçu un rapport daté le 31 mars sur le rapport d'étape intérimaire, lequel est directement lié à la recommandation que nous avons faite au printemps dernier; toutefois, nous n'avions pas eu ce rapport lorsque la ministre a comparu. Je pense qu'il serait utile d'en discuter avec elle en personne. Je vais donner une copie de cette motion à la greffière.

En ce qui concerne ma deuxième motion, la semaine prochaine, je proposerai:

Que le Comité invite le ministre des Finances, l'honorable Bill Morneau à venir dans les meilleurs délais expliquer l'incidence du budget de 2017 sur les femmes et les filles; et que cette séance soit télédiffusée.

Lorsque je présenterai cette motion, je pourrai en dire plus sur ce qui la justifie, mais je pense que globalement, c'est clair. Beaucoup de nouveaux programmes ont été annoncés et je crois qu'il serait utile que le Comité soit informé directement par le ministre des orientations du gouvernement.

La présidente: Très bien.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

La présidente: C'est noté. Autre chose?

Mme Sheila Malcolmson: Puis-je faire une dernière remarque?

La présidente: Bien sûr.

Mme Sheila Malcolmson: C'est un aperçu à l'intention des autres membres du Comité en prévision de notre discussion, fin avril, sur les changements à apporter à la liste des témoins. Je veux juste vous donner une idée de la façon dont je vois les choses et des propositions que nous pourrions faire au sujet de certains témoins.

Je trouve que la première partie de notre motion sur l'insécurité économique des femmes n'a pas été assez étoffée par les témoins que nous avons proposés, moi et les autres membres du Comité, pour discuter du taux de pauvreté plus élevé parmi les femmes et des facteurs qui y contribuent. Je constate également que nous avons sept tables rondes consacrées au commerce, à STIM et à l'entrepreneuriat, mais une seule séance réservée aux femmes autochtones, une séance pour les femmes confrontées à des difficultés économiques, ce qui inclut des femmes dotées de diverses capacités, et aucune réunion ouverte aux jeunes femmes, aux femmes âgées ou aux immigrantes. Je voudrais que les membres du Comité réfléchissent à cela afin que nous soyons prêts avant l'échéance, fin avril.

Je vais proposer d'alléger certaines des sept tables rondes que nous avons déjà constituées et je ferai d'autres suggestions. Par exemple, il y a l'ACIR, l'Association canadienne des individus retraités. Ils ont fait beaucoup d'études, et ce serait sans doute utile pour nous de les inviter. Il y a également la B.C.'s Federation of Students. Je n'ai trouvé qu'un organisme local regroupant des immigrantes, mais peut-être que quelqu'un d'autre connaît un groupe national qui pourrait nous dire comment nous pourrions lever les obstacles que ces femmes rencontrent.

● (1045)

La présidente: Sheila, pourriez-vous faire la liste des lacunes à combler dans un courriel à la greffière qui pourrait le distribuer aux membres du Comité? Nous pourrions alors penser à des gens que nous connaissons et qu'il serait bon d'inviter.

Mme Sheila Malcolmson: D'accord. Merci.

La présidente: Excellent.

Madame Damoff.

Mme Pam Damoff: Je pense qu'en l'occurrence, c'est un peu aussi de notre faute. Beaucoup de témoignages ont porté sur la garde d'enfants, le congé de paternité et l'équité salariale et en conséquence, nous avons posé beaucoup de questions là-dessus. Je crois que nous devrions recentrer certaines de nos questions sur la pauvreté.

Je ne sais pas s'il y aurait un moyen de combler ces lacunes en interrogeant les témoins qui vont se présenter. Beaucoup d'entre eux sont bien informés sur ces questions. Les témoignages ont porté sur d'autres sujets uniquement parce que nous n'avons pas fait de la pauvreté une priorité.

La présidente: Je pense que la liste des lacunes de Sheila nous aidera à réorienter utilement nos questions.

Bon. Quel excellent comité vous faites! Merci beaucoup et bonne journée.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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