



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 067



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 8 juin 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 8 juin 2017

• (0845)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bonjour, chers collègues. Nous poursuivons ce matin notre étude sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Aujourd'hui, nous aurons l'occasion d'entendre d'excellents témoins. Nous recevons Jenny Greensmith, directrice générale de Pathways Health Centre for Children, et Jennifer Howell, conseillère parentale. Nous accueillerons également par téléconférence Alex Wilson, professeure à l'Université de la Saskatchewan.

Bienvenue à tous nos témoins.

Écoutons d'abord la directrice générale de Pathways Health Centre for Children, avant de passer à Alex.

Vous pouvez commencer.

Mme Jenny Greensmith (directrice générale, Pathways Health Centre for Children): Bonjour. Merci de m'avoir invitée à prendre la parole ici aujourd'hui.

Marilyn, c'est un grand plaisir de vous voir.

Mon rôle, ce matin, consiste tout simplement à vous donner un aperçu du cadre et du contexte dans lesquels s'inscrivent les expériences familiales dont Jennifer va vous parler aujourd'hui.

Pathways est un organisme communautaire situé à Sarnia, dans le sud-ouest de l'Ontario. Nous dispensons des services de réadaptation et d'autres services et soutiens éducatifs à quelque 2 400 enfants et à leurs familles. Pathways aide les familles de la collectivité depuis plus de 40 ans. Ces familles proviennent indistinctement de milieux urbains et ruraux et représentent toutes les couches socioéconomiques. Sarnia abrite une population urbaine autochtone, et le comté de Lambton compte trois Premières Nations. La ville de Sarnia est de plus en plus diversifiée sur le plan ethnique, bien qu'elle soit loin d'atteindre la diversité des grands centres urbains. La principale vague d'immigrants venus s'établir et prospérer dans la région était composée de personnes venues d'Europe. Le Collège de Lambton attire des étudiants de toutes les nationalités, mais une fois leurs études terminées, ils partent majoritairement s'installer dans les grands centres, où les emplois sont plus nombreux et où il leur est plus facile de s'intégrer à des groupes d'origine ethnique et culturelle semblable à la leur.

Ces différents groupes comptent tous des familles démunies qui se voient souvent contraintes de manquer leurs rendez-vous aux séances d'évaluation et de thérapie, car l'accès aux services d'aide sociale dont elles dépendent nécessite des déplacements d'un bout à l'autre de la ville en transport en commun, qui est très limité. Certaines familles autochtones vivant dans des collectivités des Premières Nations non desservies par le transport en commun ne peuvent même pas se rendre dans nos points de service. Nous

tentons de remédier au problème avec les minces ressources du bord, car nous savons que le dialogue sera plus facile à établir s'il se déroule dans un lieu où les familles se sentent culturellement en sécurité. Mais plus que tout, nous savons que la présence d'un enfant handicapé a un terrible impact sur la famille et que la charge des soins repose souvent sur un seul parent, le plus souvent la mère.

Pendant de nombreuses années, le comté de Sarnia-Lambton a connu de durs revers économiques, surtout récemment avec la chute des prix du pétrole. Malgré toutes les initiatives mises en place pour diversifier notre économie, les grandes sociétés de la célèbre *Chemical Valley* demeurent l'un de nos principaux piliers de l'emploi. Les faits saillants publiés par la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia-Lambton nous disent qu'en mars 2017, le taux de chômage de Sarnia-Lambton était le plus élevé de la région Érié St-Clair, soit 8 %, dépassant même celui de Windsor, établi à 6,5 %. Les rapports de la Commission publiés au fil des ans attestent du faible niveau de scolarité de la population de Sarnia-Lambton. Or, la plupart des emplois présentant de bonnes perspectives d'embauche requièrent une formation professionnelle ou des études collégiales ou universitaires. Sarnia-Lambton a besoin d'une plus grande proportion de diplômés postsecondaires dans divers domaines. Le manque de qualifications à jour et d'expérience de travail récente constitue un sérieux obstacle pour les femmes qui se sont absentes temporairement du marché du travail — souvent plusieurs années — pour s'occuper d'un enfant, d'un adolescent ou d'un enfant adulte handicapés. Nous aimerions savoir si des études se sont penchées sur ce que vivent ces femmes lorsqu'elles doivent essayer de réintégrer le marché du travail.

Comme je l'ai mentionné au début de mon exposé, je suis venue vous présenter le contexte qui vous aidera à mieux comprendre les expériences vécues par certaines femmes de notre région, de même que l'incidence de ces expériences sur leur situation économique.

Je cède maintenant la parole à Jen.

• (0850)

Mme Jennifer Howell (conseillère parentale, Pathways Health Centre for Children): Quand on m'a demandé de contribuer à l'exposé sur ce sujet, j'ai fait un retour sur ma vie et sur la sécurité économique que m'offrait ma carrière.

Lorsque mon mari et moi avons appris que notre fils était atteint d'autisme — une nouvelle qui change une vie à jamais — j'ai du mal à décrire combien les responsabilités liées aux rendez-vous de soins et de suivis médicaux étaient exigeantes: pédiatres spécialistes du développement, ergothérapeutes, orthophonistes, physiothérapeutes, travailleurs sociaux, Autisme Ontario, audiologistes, sans compter les rencontres avec les responsables de la garderie et de l'école. Les appels de la garderie et de l'école pour passer chercher mon enfant ont épuisé tous mes congés de maladie et mes jours de vacances. Comme mon mari avait un travail mieux rémunéré que le mien, c'est sur mes épaules que retombait le lourd fardeau des obligations et des barrières liées au fait d'avoir un enfant handicapé.

J'ai laissé tomber ma carrière, mes avantages sociaux, ma pension. En peu de temps, le fardeau financier a fait surface: le soutien supplémentaire de spécialistes du privé, cela se paye. Les orthophonistes et les ergothérapeutes privés coûtent entre 100 et 150 \$ l'heure. Nous nous enfoncions lentement dans les dettes.

Puis le poste de conseillère parentale s'est libéré. Cet emploi souple et aux heures réduites m'a permis de réintégrer le marché du travail tout en continuant à m'occuper de mon fils. Je représente une faible minorité de femmes dans la même situation: j'ai un emploi, un mari aimant et une famille attentionnée.

J'ai également communiqué avec un parent dont le travail consiste à offrir des services de soutien aux personnes en situation de crise, dans le cadre du programme Ontario au travail. La dame m'a raconté comment les obstacles couramment rencontrés par les mères d'un enfant handicapé — les appels récurrents de la garderie ou de l'école, par exemple — finissent par avoir raison de leur détermination. Ces exigences par trop écrasantes exercent des pressions énormes sur l'emploi de ces femmes, et le résultat final est le congédiement ou le départ volontaire.

Si la mère cherche un autre emploi, cet emploi sera moins bien rémunéré et sans avantages sociaux. La famille vit maintenant dans la pauvreté et le cercle vicieux commence. Pour la plupart de ces femmes qui n'ont pas de voiture et doivent se rabattre sur le transport en commun, un suivi médical qui prend normalement une heure en prendra trois ou quatre. Pour la mère qui travaille, ce stress supplémentaire ne s'arrête pas là. Elle et sa famille devront déménager dans un logement pour personnes à faible revenu: leurs conditions de vie changent radicalement et exercent de nouvelles difficultés et de nouvelles pressions sur une mère déjà exténuée.

Pour être admissible au programme Ontario au travail, la femme doit avoir un actif inférieur à 2 500 \$. Un parent monoparental avec un enfant reçoit moins de 1 000 \$ pour subvenir aux besoins de la famille. Dès que la pauvreté s'installe, les obstacles supplémentaires s'enchaînent, auxquels viennent se greffer de nouvelles difficultés qui alimentent le cercle vicieux de la pauvreté. Un grand nombre de ces femmes ne reçoivent pas le soutien financier qui pourrait les aider, ou alors elles n'ont ni la force ni l'énergie pour en faire la demande. Elles sont en mode survie.

J'aimerais partager avec vous les histoires de deux clientes de Pathways, que j'ai eu le privilège d'entendre. J'ai changé les noms par souci de confidentialité. La première, Sara, est mère monoparentale de cinq enfants, dont l'un a reçu un diagnostic d'autisme, de dysfonctionnement du traitement sensoriel et de mutisme sélectif. Sara est divorcée et ne reçoit ni soutien financier du père ni soutien financier ou affectif de sa famille. Les nombreux rendez-vous médicaux et les appels de l'école pour venir chercher son enfant la placent dans une situation extrêmement stressante devant son employeur. Elle vit dans la peur d'être congédiée. Sara a accepté

une réduction de salaire et s'est résignée à travailler de nuit pour demeurer à la disposition de l'enfant et de l'école. Rudement mise à l'épreuve par cette situation, Sara a fini par se blesser au travail et a dû avoir recours aux prestations de la CSPAAAT. L'ampleur de ses besoins financiers l'a obligée à puiser dans ses investissements et ses REER. Elle recevait un certain soutien financier pour des services spécialisés à domicile, mais rien pour ses autres enfants. Elle a perdu tout ce qu'elle avait construit pour assurer son avenir et celui de sa famille.

Lori, la seconde maman, est mère monoparentale de deux enfants dont un est né aveugle au sens de la loi et est atteint de paralysie cérébrale. Lori ne recevait aucune aide financière du père ni aucun soutien financier ou affectif de sa famille et se sentait complètement seule. Elle était littéralement bombardée de rendez-vous médicaux et a dû prolonger son congé de maternité pour prendre soin de son fils. Lorsqu'elle a réintégré son emploi, elle a dû faire face à de nombreux obstacles. Comment concilier ses heures de travail et les exigences liées aux besoins de son enfant dans un emploi qui ne présente aucune souplesse de fonctionnement? Ne voulant pas recourir au programme Ontario au travail, Lori a cherché un autre emploi. Son travail actuel lui offre une certaine souplesse, mais son horaire de travail est imprévisible et les prestations de santé, qui sont évaluées tous les six mois, dépendent du nombre d'heures travaillées.

● (0855)

Lori m'a raconté qu'il lui est arrivé de travailler 127 heures en deux semaines, et d'autres semaines, moins de 30 heures. Si le nombre d'heures travaillées est inférieur à 30, elle et sa famille ne reçoivent aucune prestation de santé pendant six mois, jusqu'à la prochaine évaluation. Quel que soit le statut économique des femmes qui ont un enfant handicapé, elles ont toutes un point en commun: la sécurité de leur carrière est compromise. Notre société est fondée sur la famille à deux revenus. Sans soutien financier et émotif adéquat, ces femmes glissent à travers les mailles du système.

Je vous remercie de votre attention.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre Alex, qui se joint à nous par téléconférence depuis l'Université de la Saskatchewan.

Mme Alex Wilson (professeure, University of Saskatchewan, à titre personnel): *Tanisi.* Bonjour et merci de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

L'information que je vous communiquerai, tout comme mon exposé, est le fruit de mes recherches et de celles d'autres chercheurs, de mon observation des expériences vécues par des amis, la famille et des membres de la collectivité, ainsi que de mon expérience personnelle de femme que les Cris désignent sous le terme de « personne bispirituelle ».

Je fais partie de la nation crie d'Opaskwayak, d'où je vous parle en ce moment. Nous formons une collectivité d'environ 5 700 personnes, située à 500 kilomètres au nord de Winnipeg. Environ un tiers de nos membres vivent en dehors de la réserve, dans différentes villes canadiennes et ailleurs dans le monde.

Si j'entame mon exposé en vous citant mes origines, c'est qu'il importe de souligner que les Cris vivent dans ce territoire depuis très longtemps. De fait, à l'instar des autres collectivités autochtones de l'Amérique du Nord, nous occupons nos terres sans interruption depuis plus longtemps que quiconque sur la planète, à l'exception peut-être des Aborigènes de l'Australie. Cette relation de longue date qui nous unit à la terre nous a permis d'en acquérir une connaissance approfondie et de tisser avec elle un lien intime qui remonte à des dizaines de milliers d'années.

Pendant ces milliers d'années, notre collectivité a réussi non seulement à survivre, mais à prospérer. Que ce soit au sein de la collectivité et de la famille, nous avons toujours accordé de l'importance à chaque personne. Et voilà que dans une très, très brève période de temps, ces derniers 200 ans tout au plus, tout a changé. Je fais évidemment référence au processus de la colonisation, que d'autres appellent la « fondation » du Canada.

Ce pays a deux histoires: celle que moi et les autres femmes autochtones connaissons et celle qui est présentée aux Canadiens, l'« histoire du Canada ». On nous a demandé de faire un exposé sur la pauvreté et ses impacts sur les femmes autochtones. Nous ne pouvons cependant pas parler de pauvreté sans reconnaître qu'elle est un symptôme, qu'elle est le résultat du recoupement d'une multitude de facteurs comme le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, la discrimination fondée sur la capacité physique et toute autre forme d'oppression systémique.

Depuis la fondation du Canada, la vie des femmes autochtones a toujours été régie par des politiques. Chaque aspect de nos vies a été réglementé: ce que nous mangeons, avec qui nous pouvons nous marier, le lieu où nous avons le droit de vivre, les biens que nous avons de droit de posséder, les vêtements que nous devons porter et même notre droit d'utiliser le terme « Indien » ou de nous désigner nous-mêmes comme « Indiennes ». Nous connaissons les conséquences de cette réglementation et du chevauchement des multiples formes d'oppression. Les statistiques que la plupart d'entre vous connaissez déjà ou qui, à tout le moins, vous sont vaguement familières, sont très éloquentes à ce sujet. Je sais, par exemple, que lorsque je prends un taxi à Winnipeg, je dois payer la course à l'avance, tout comme je sais que je dois continuellement m'inquiéter de la sécurité de mes nièces.

La colonisation a eu un effet asymétrique. Certains groupes en subissent l'impact différemment que d'autres, c'est le cas des groupes de femmes autochtones et des Autochtones bispirituels et transgenres. L'effet de la colonisation étant devenu institutionnalisé, il s'est créé une rupture avec des liens aussi chargés de sens que le lien à la terre et à l'eau, et cette rupture a mené à la destruction de la terre et de l'eau, elle a donné naissance à la violence, à l'effet de la normalisation de la violence et à l'internalisation de la violence.

La langue s'est perdue ou a été altérée. Le modèle binaire des rôles homme-femme a été érigé en système. La spiritualité est devenue une religion institutionnalisée par les écoles, les prisons, les services à l'enfance et à la famille et le système de soins de santé. On a privilégié certaines visions du monde et on en a rejeté d'autres, en particulier celle des femmes autochtones. Telle est la réalité dans laquelle nous vivons.

• (0900)

Comme vous le savez, il y a plus de 1 200 femmes autochtones portées disparues ou assassinées au Canada. Sept filles autochtones sur dix seront victimes d'agressions sexuelles ou de violences physiques au cours de leur vie. Chez les femmes autochtones, le risque de subir de la violence conjugale est 3,5 fois plus élevé que

chez les femmes en général. Le taux de suicide des jeunes homosexuels autochtones atteint des proportions ahurissantes: il est 10 fois plus élevé que chez tous les autres groupes confondus. Quand aux jeunes transgenres autochtones, leur taux de suicide tourne autour de 56 %, ce qui signifie que si vous connaissez un jeune transgenre autochtone, soit il a déjà songé au suicide soit il a fait une tentative. Nous voyons de jeunes transgenres autochtones quitter l'école dès la troisième année. Voilà qui donne à réfléchir. Pourquoi un enfant de troisième année ne se sentirait-il pas en sécurité à l'école?

La question du suicide est une situation d'urgence. Les taux d'itinérance ne cessent d'augmenter. Toutes ces malheureuses statistiques sont les effets de la colonisation, ce sont des faits qui font incontestablement partie de la vie des femmes autochtones au Canada. Quelle que soit la nation à laquelle nous appartenons, crie, inuite, anishinabe, métisse ou salish du littoral, l'effet est le même partout au pays. Il n'y a rien d'intrinsèquement anormal avec les femmes autochtones. Si nous tenions uniquement compte des statistiques, si nous examinions seulement la façon dont le Canada présente les femmes autochtones, les gens penseraient qu'il y a quelque chose de foncièrement aberrant avec nous. Ce qui est étonnant, c'est que nous sommes toujours là, malgré le recoupement de ces multiples formes d'oppression.

Je dirais qu'il n'y a rien d'intrinsèquement aberrant avec les femmes autochtones, mais il y a quelque chose d'intrinsèquement aberrant avec le Canada.

Pour conclure, je vous implore, vous qui représentez le Canada, de vous demander avec sérieux comment la pauvreté s'inscrit dans le cadre plus général de l'histoire du Canada.

Je vous remercie.

La présidente: Très bien. Merci de votre témoignage.

Passons maintenant à notre première série de questions en commençant par mon collègue, M. Serré.

[Français]

Monsieur Serré, vous avez la parole pour sept minutes.

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

Ma première question s'adressera à Mme Greensmith et la suivante, à Mme Wilson.

Tout d'abord, je vous remercie de vos témoignages, ce matin, et de la préparation en vue d'expliquer les services que vous offrez.

Madame Greensmith, dans le cadre des programmes que vous offrez présentement et que vous essayez d'étendre, vous tentez d'apporter du soutien aux Premières Nations, mais il y a des difficultés à propos du transport.

Avez-vous cherché à embaucher des gens de la communauté autochtone qui pourraient fournir les services dans les communautés des Premières Nations, près de Sarnia?

• (0905)

[Traduction]

Vous pouvez répondre en anglais.

Mme Jenny Greensmith: Merci de votre question.

C'est une très bonne question. Je sais qu'au sein de la Première Nation des Six Nations, celle qui est établie le plus près de Brantford, il existe des personnes qualifiées pour offrir des services de réadaptation pédiatrique, mais nous n'en sommes pas encore là. Toutefois, avec le soutien de partenaires de l'industrie, nous sommes en train de mettre sur pied une initiative grâce à laquelle nos thérapeutes pourront se rendre dans les réserves des Premières Nations pour dispenser ces services de la façon dont les gens souhaitent qu'ils soient fournis et en même temps, intégrer dans l'équipe un travailleur autochtone qui pourra mener les activités de thérapie avec les familles, en notre absence.

Nous commençons à développer ces compétences au sein même des Premières Nations.

M. Marc Serré: Merci.

Je reviendrai sous peu à Mme Wilson. Madame Howell, vous avez parlé des familles ayant un enfant avec un handicap, et nous avons entendu des témoignages précédents sur les défis que cela représente. Avez-vous des recommandations plus précises à faire au gouvernement fédéral relativement aux aidants non payés et aux récentes annonces gouvernementales sur l'harmonisation des congés de maternité et des prestations d'assurance-emploi? Outre ce qui concerne les annonces gouvernementales, avez-vous d'autres recommandations à formuler sur des questions d'ordre fédéral?

Mme Jennifer Howell: Une de mes premières recommandations s'appuie sur l'information qui m'a été communiquée par une personne qui travaille comme agent de crise pour le programme Ontario au travail. Lorsque, par exemple, la mère d'un enfant handicapé doit recourir au programme Ontario au travail pour obtenir du soutien, le personnel en place ne possède pas la formation nécessaire pour connaître quelles autres ressources financières sont disponibles pour les enfants handicapés. Je recommande donc que l'on s'assure que les différents organismes auxquels la mère d'un enfant handicapé peut s'adresser pour obtenir du soutien sont adéquatement formés pour pouvoir donner un tableau complet des possibilités offertes à ces familles.

J'aimerais également souligner le fait que puisque les crédits d'impôt ne s'appliquent pas aux mères qui ne sont pas sur le marché du travail, une allocation supplémentaire serait d'un grand secours pour ces familles.

M. Marc Serré: Je vous remercie.

Madame Wilson, vous avez exposé avec beaucoup d'éloquence les nombreux problèmes auxquels font face beaucoup de Premières Nations et d'Inuits à travers le Canada. Nous avons également entendu des témoignages sur cette question dans d'autres comités et dans celui-ci. J'ai du mal à m'imaginer les combats et les défis que vous devez livrer au quotidien. À la fin de votre exposé, vous avez évoqué la pauvreté, celle des femmes autochtones en particulier. Quelle recommandation précise feriez-vous au gouvernement fédéral pour venir en aide aux femmes autochtones et les sortir de la pauvreté?

Mme Alex Wilson: C'est une vaste question, qui appelle des réponses très variées. Essentiellement, c'est la relation entre le Canada et les femmes autochtones qu'il faut revoir. Par exemple, si l'on se réfère aux traités et à la Loi sur les Indiens, celle-ci dicte tous les aspects de notre vie. Elle dicte même le genre de lunettes que je peux prendre chez l'optométriste. Il faut examiner les règles ou les politiques qui régissent en permanence nos corps, c'est-à-dire la Loi sur les Indiens et les traités.

Dans mon cas, les soins de santé sont censés faire partie des droits issus de traités, pourtant j'utilise l'assurance de mon employeur. Je

sais que, si j'ai besoin de soins dentaires et que je me prévaux des soins auxquels me donnent droit ces traités, le traitement sera médiocre, car seuls certains soins sont offerts, par exemple. Pour les gens qui vivent bien en deçà du seuil de la pauvreté, il est impossible d'obtenir des soins de santé adéquats. Cela a été mentionné dans l'autre témoignage.

Ma principale recommandation serait d'étudier les politiques de base qui ont des répercussions sur les femmes autochtones, comme la Loi sur les Indiens et les droits conférés par traités. Le cadre de la Commission de vérité et réconciliation donne des indications sur les principes. Il y a des appels à l'action, mais dans l'introduction au rapport, il y a une section entière sur le fait de repenser la relation entre le Canada et les peuples autochtones.

• (0910)

M. Marc Serré: Merci.

Je n'en ai pas de temps, mais j'aimerais savoir ce que vous pensez de la Loi sur les Indiens, à savoir si nous devrions la modifier ou simplement l'abroger. Vous avez 10 secondes pour répondre.

Mme Alex Wilson: Les deux.

M. Marc Serré: D'accord, c'était tout le temps que nous avions.

La présidente: Nous allons passer à ma collègue Rachael Harder qui a sept minutes.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Merci beaucoup à tous pour votre présence ici. Nous apprécions que vous ayez fait une place dans votre horaire pour nous faire part de vos réflexions.

Je vais commencer avec Mme Greensmith.

Vous avez toutes les deux parlé des conséquences pour une mère d'avoir un enfant handicapé. Bien entendu, cela a des effets importants, particulièrement pour une mère célibataire qui n'a pas le soutien d'un conjoint ou d'un partenaire pour l'éducation de l'enfant. Je me demandais si vous pouviez décrire un peu la situation en ce qui a trait aux répercussions sur la mère. Elle travaille, elle reçoit peut-être une pension alimentaire, peut-être pas. Elle est la principale responsable d'un enfant handicapé et elle essaie d'organiser sa vie.

Comment une mère vit-elle cette expérience? Quels sont les principaux défis qu'elle doit relever?

Mme Jennifer Howell: Merci pour cette question.

Ma position dans l'organisation me permet de témoigner que tout le monde trouve difficile de se retrouver dans le système de santé et dans le système social. Je peux vous l'affirmer le plus sérieusement du monde.

Nous avons mis en oeuvre quelques initiatives en Ontario, une pour coordonner la planification des services aux familles ayant des enfants avec des besoins particuliers complexes et une autre pour intégrer les services de réadaptation. Au cours de nos interventions auprès des familles, avant et pendant la mise en oeuvre de ces initiatives, nous les avons entendues dire qu'elles ne s'y retrouvaient pas, qu'elles ne savaient pas où aller, et ma collègue Jenny les a dirigées vers un travailleur social d'Ontario Works.

Si les professionnels ne savent pas où aller, imaginez à quel point c'est difficile pour les familles. Elles finissent par aboutir quelque part, mais elles se demandent constamment si c'est le bon endroit, si elles auraient pu avoir accès à quelqu'un d'autre, si elles auraient pu faire mieux pour leur enfant.

Voilà ce que je peux vous dire sur les répercussions. Peut-être Jenny a-t-elle quelque chose à ajouter.

Mme Jenny Greensmith: Quand il est question de financement pour les familles, la première chose est d'essayer de mettre tout le monde au diapason, de sorte que l'information puisse être diffusée. Mais dans certaines situations, il arrive que ce soit trop pour un parent. J'ai vu des familles qui ne pouvaient tout simplement pas y arriver.

Si elles reçoivent un appui financier, celui-ci s'accompagne de nombreuses conditions à remplir — sans parler des formulaires. Je vous donne un exemple. Une partie du formulaire pour le crédit d'impôt doit être remplie par un médecin. On parle d'une famille qui a déjà du mal à joindre les deux bouts. Quelqu'un se rend pour le faire remplir mais on lui demande entre 50 \$ et 100 \$. J'ai vu des familles faire demi-tour parce qu'elles ne pouvaient pas se le permettre. De plus, beaucoup de ces formulaires exigent qu'on joigne des documents du médecin, du pédiatre du développement ou du psychologue. Il y a des frais rattachés à tout cela et ils constituent un obstacle. J'ai vu des familles qui ne pouvaient pas payer les frais du médecin ou les frais administratifs pour le traitement de formulaires. Dans ces cas, elles doivent se tourner vers le financement par des tiers. C'est encore une autre étape et bien des familles n'ont pas l'énergie de la franchir et abandonnent, ce qui signifie qu'elles n'ont pas accès à cet appui.

Il y a aussi le temps que prennent les rendez-vous. Les traitements sont souvent offerts en bloc, ce qui fait qu'une ou deux fois par semaine, une mère ou un responsable devra y consacrer son temps. S'ils tentent de trouver un équilibre entre le travail et les soins prodigués à l'enfant, il faudra sacrifier l'un des deux.

● (0915)

Mme Rachael Harder: Merci.

Madame Wilson, nous avons parlé un peu de la Loi sur les Indiens et du fait qu'on devrait la modifier ou l'abroger tout bonnement. Je me demandais si vous pouviez élaborer un peu sur la façon dont nous travaillons ensemble pour un avenir plus prospère pour les femmes autochtones. À quoi une approche canadienne globale pourrait-elle ressembler?

Mme Alex Wilson: Pour commencer, il doit y avoir une forme de reconnaissance historique. Je sais que cela semble élémentaire, mais en qualité de professeure enseignant à des étudiants de première année et à des étudiants des cycles supérieurs, je suis étonnée de voir le nombre d'étudiants de 18 ou 19 ans qui ne connaissent rien de l'histoire du Canada en ce qui a trait aux peuples autochtones. Ils ne savent rien de l'époque des pensionnats. Ils n'ont pas entendu parler de la rafle des années 1960. On les abreuve continuellement de stéréotypes, qu'ils trouvent dans les réseaux sociaux ou même à l'école.

Je pense que l'éducation est fondamentale, qu'il s'agisse de l'éducation officielle — de la prématernelle à la 12^e année, jusqu'aux études postsecondaires — ou d'éducation non officielle par l'entremise de mouvements sociaux ou d'organisations communautaires. Je pense qu'il faut se concentrer là-dessus. C'est le point de départ à mon avis.

Il faut également reconnaître qu'il y a un déséquilibre des pouvoirs. Nous siégeons au Comité sur la condition féminine, et la plupart d'entre nous connaissent la dynamique de la violence conjugale, par exemple, et la violence conjugale est un phénomène sexospécifique où les femmes sont affectées différemment des hommes. Les victimes sont majoritairement des femmes.

Si vous pensez à une relation violente, elle comprend deux parties. Imaginez-vous dire à un couple, après que la femme a été victime de violences conjugales, qu'il devrait se ressouder, que les deux

devraient se réconcilier et continuer. C'est semblable à ce qui s'est passé dans la relation entre les peuples autochtones et le Canada, à cause du déséquilibre des pouvoirs et de la violence faite aux peuples autochtones. Ce sont les femmes autochtones qui en ont majoritairement ressenti les effets.

Il faut donc reconnaître que cette relation est inégale, ce qui veut dire qu'il faut faire très attention quand on répare les préjudices causés par cette relation. Je dis cela parce que le fait de dire à deux peuples de revenir ensemble, de se réconcilier et de continuer mine l'estime de soi de certaines personnes — dans ce cas-ci, de tout un groupe de personnes. On peut les voir comme moins qu'humains, et c'est certainement ainsi qu'on les a traités.

La présidente: Nous allons maintenant passer à Mme Malcolmson pendant sept minutes.

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

Madame Wilson, j'ai eu honte d'apprendre vendredi dernier, lors de l'Exercice des ouvertures de KAIROS sur la Colline, que les Autochtones qui obtenaient un diplôme — pour être professeur, ingénieur, médecin ou peu importe — devaient d'abord renoncer à leur statut d'Indien.

Tout le monde dans la pièce en a eu l'air également surpris. Je n'en avais aucune idée. Quelle discrimination et quelle calamité pour l'économie. Je suis gênée pour mon pays, mais je suis embarrassée qu'en ma qualité de législatrice, je ne l'aie pas su avant. J'aimerais vous entendre sur cette épouvantable histoire.

J'ai également entendu de mon collègue Romeo Saganash que cela fait encore partie intégrante de la Loi sur les Indiens. Une partie des amendements proposés dans le projet de loi S-3 tentent d'y remédier, de mettre un terme à la discrimination liée au genre, mais nous avons entendu que le gouvernement libéral proposait de s'opposer à l'amendement portant sur l'alinéa 6(1)a, qui mettrait fin à cette discrimination liée à l'emploi et à l'obtention de diplômes, partant du principe qu'il faut consulter davantage. Pouvez-vous expliquer au Comité cette portion d'histoire, selon votre perspective?

● (0920)

Mme Alex Wilson: La Loi sur les Indiens dicte qui est un Indien et qui n'en est pas un. L'un des critères était que si vous vous étiez émancipé et étiez devenu citoyen canadien, vous n'étiez plus Indien. Il y avait différentes façons de s'émanciper. L'une était de s'enrôler dans les forces armées, une autre consistait, pour une femme, à épouser un non-Indien. On perdait alors son statut d'indien.

C'est là-dessus que les tribunaux se penchent actuellement, sur les femmes et leurs descendants qui ont perdu leur statut par mariage. Je crois qu'au moment où on se parle, un comité se réunit à ce sujet.

De plus, si on recevait une éducation, on était émancipé ou assimilé comme Canadien. Je n'ai encore jamais connu personne qui ait perdu son statut pour avoir reçu un diplôme de baccalauréat ou une éducation de base, alors je ne connais aucun cas où cela se soit réellement produit, même si c'est écrit dans la Loi sur les Indiens.

Une chose qui a affecté les gens, par contre, c'est le financement. Si vous étiez membre d'une Première Nation et que vous alliez à l'université, vous pouviez bénéficier d'un appui financier en vertu des traités. Cela a été contesté dans les années 1960. En réalité, mon père a été l'une des premières personnes à contester cette disposition quand il a fréquenté l'Université de la Saskatchewan, car on lui a donné l'excuse que, pour les gens de l'époque, l'éducation moyenne se terminait en 8^e année, et qu'il était donc allé au-delà des attentes pour un Indien. Cela a été contesté avec succès.

Le financement des études postsecondaires est encore inéquitable et moins important qu'il ne le devrait. En fait, il n'y avait eu aucun changement à la structure de financement depuis 1992. Cela crée une dynamique d'iniquité pour l'accès à l'éducation.

Mme Sheila Malcolmson: Cela s'accompagne de conséquences économiques.

Merci, merci pour votre travail.

Je vais poursuivre avec les témoins du Pathways Health Centre for Children.

Au Comité, la semaine dernière, nous avons accueilli des femmes venues bravement témoigner de certains des mêmes effets que vous venez de décrire. Il s'agissait de parents coincés dans un cycle sans fin, celui de prendre soin d'enfants très malades ou handicapés, de devoir quitter un emploi et de sombrer dans la pauvreté.

Ce groupe particulier, Parents jusqu'au bout, a décrit ce que c'était que de prodiguer des soins 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. Nous avons également entendu qu'en plus de la difficulté de trouver ce qu'on cherche dans le système complexe de prestations que vous avez décrit, leurs enfants deviennent non admissibles après l'âge de 18 ans. Ils ont également dit que les femmes elles-mêmes ne gagnaient pas suffisamment d'argent pour payer des impôts, ce qui fait que les crédits d'impôt censés aider leur famille sont inutilisables. Ce crédit est une offre non valable.

Pouvez-vous nous expliquer tout ce que vous pourriez recommander au gouvernement fédéral, afin qu'il puisse apporter des changements susceptibles d'améliorer le soutien aux parents responsables d'enfants handicapés ou de leur procurer un accès stable à des prestations?

• (0925)

Mme Jenny Greensmith: Nous en avons parlé plus tôt ce matin. Nous ne sommes pas nécessairement une organisation qui connaît très bien les prestations du fédéral, car notre financement provient du ministère provincial des Services à l'enfance et à la jeunesse.

Comme vous l'avez dit, les crédits d'impôt sont utiles si l'on paie des impôts. Il y a un écart entre ce à quoi les enfants sont admissibles maintenant et ce à quoi ils sont admissibles à l'âge de 18, 19 ou 21 ans, selon l'âge de fin d'admissibilité. Cela vaut pour l'aide sociale. Cela vaut pour les soins de santé. Cela vaut pour l'éducation. Les parents ont souvent l'impression qu'à ce stade, ils devront réduire leurs heures de travail. À vrai dire, ils ont du répit quand les enfants sont à l'école toute la journée. Quand les enfants quittent l'école et ne sont pas aptes intellectuellement à participer à certains programmes collégiaux, il ne reste pas grand-chose. Souvent, on manque d'argent pour stimuler ce jeune ou faire en sorte qu'il s'intègre socialement à un groupe. À ce stade, les parents peuvent être obligés de réduire leurs heures de travail ou simplement de décider qu'un des deux — mais bien souvent, il n'y a pas deux parents — restera à la maison avec un jeune adulte qu'on ne peut pas laisser seul.

Nous devrions peut-être tenter de régler cela, qui sait, à l'aide d'une prestation supplémentaire quelconque. Les prestations sont

souvent liées à l'enfant, au jeune adulte, au bénéficiaire d'une prestation de soutien du revenu du POSPH. Je ne connais rien qui vienne en aide aux femmes qui font ce choix — ou qui sont forcées de faire ce choix.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, Jenny.

La présidente: Très bien.

Nous allons poursuivre avec Mme Damoff pendant sept minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Merci à tous de votre présence ici aujourd'hui.

Je vais commencer avec les dames du Pathways.

Vous avez beaucoup parlé des défis auxquels les familles font face lorsqu'elles ont un enfant handicapé. Vous n'avez rien dit sur les jeunes femmes handicapées et sur les défis auxquels elles font face. Je sais que le Réseau d'action des femmes handicapées, le RAFH, rapporte que le taux de chômage est de l'ordre de 75 % chez les femmes handicapées.

Je me demandais si vous pouviez parler de ces personnes sur le plan individuel. Dans l'exercice d'anciennes fonctions, j'ai entendu parler de l'expérience d'adolescentes au moment où elles se préparaient à entrer sur le marché du travail. Je vois que vous gérez un programme pour les jeunes adultes de 19 ans et plus. Je me demandais si vous pouviez en parler un peu.

Mme Jenny Greensmith: Bien sûr, et merci d'avoir fait la recherche pour trouver notre nouveau programme d'apprentissage continu. Il a été créé en réponse à ce que les familles nous ont dit et à ce que les jeunes nous ont dit, à savoir qu'ils « souhaitent avoir quelque chose à faire qui ne soit pas seulement être surveillés comme dans une garderie, une fois l'école terminée ». Ils ressentent cette inquiétude, cette préoccupation. Ces jeunes adultes ont peut-être des déficiences — sur le plan de la cognition ou du développement — mais cela ne veut pas dire qu'ils ne sont pas préoccupés par leur situation ou celle de leurs parents.

Nous avons réalisé une excellente campagne dans la collectivité de Sarnia-Lambton, appelée The Real People Campaign, et je pense qu'elle s'est étendue à toute la province. On y présentait des familles avec leurs enfants adultes qui parlaient des tensions et des difficultés qu'ils vivaient. Certaines de ces familles ont littéralement dû déposer leurs enfants à l'urgence ou dans des garderies de proximité simplement parce qu'elles ne pouvaient plus s'occuper d'eux ou parce qu'elles n'avaient pas les moyens de payer les soins qui y étaient offerts.

Nous gérons un bon nombre de programmes pour nos jeunes et nos adolescents, afin de les préparer à la transition vers la vie adulte, de les préparer pour...

• (0930)

Mme Pam Damoff: Le gouvernement fédéral peut-il faire quelque chose pour appuyer vos initiatives?

Aussi, j'aimerais remercier Sarnia. Le Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées de l'Ontario a mentionné que Sarnia était un leader dans la province en ce qui a trait aux emplois.

J'ai parlé à ma collègue Marilyn Gladu à ce sujet, car vous êtes reconnus là-bas comme étant l'un des leaders.

Pour les jeunes femmes vivant avec un handicap, y a-t-il quoi que ce soit que le gouvernement fédéral puisse faire pour susciter des occasions de trouver un emploi rémunéré?

Mme Jenny Greensmith: Oui, j'en suis sûre. En ce qui a trait aux emplois rémunérés, je sais que Sarnia a réussi. Au plan local, nous avons quelques Tim Hortons — j'espère que la publicité est permise — qui offrent ce type d'occasion. Nombre d'entreprises embauchent des étudiants pendant l'été avec le soutien d'Intégration communautaire et certaines de ces entreprises ont pu maintenir ces personnes à leur emploi par la suite.

Nous aimerions que les jeunes femmes handicapées aient pleinement accès à tout type d'emploi qui leur convienne, sans être limitées aux emplois dans les services ménagers ou à d'autres emplois du genre.

Mme Pam Damoff: Oui, ou de faire du bénévolat dans un poste qui, s'il était occupé par quelqu'un d'autre, serait rémunéré.

Mme Jenny Greensmith: Vous avez tout à fait raison. Chez Pathways, cependant, nous encourageons les jeunes et les adolescents à faire du bénévolat parce que cela leur donne une expérience de travail, mais nous espérons vraiment que le bénévolat ne deviendra pas leur emploi, car ce serait injuste.

Mme Pam Damoff: Je vais poursuivre avec d'autres témoins, mais si vous pensez à d'autres mesures de soutien que le gouvernement fédéral pourrait offrir à cette fin, soumettez-les au Comité.

Mme Jenny Greensmith: C'est entendu.

Mme Pam Damoff: Je vous remercie.

Madame Wilson, je vous remercie d'être présente vous aussi. Il ne me reste pas beaucoup de temps, mais je voulais vous demander si vous accordez de la valeur aux programmes de mentorat destinés aux jeunes élèves autochtones qui veulent entreprendre des études postsecondaires. Là où j'habite, à Oakville, le collège Sheridan possède un centre pour les élèves autochtones. Il est probablement en sous-effectif, mais il obtient un certain succès sur le plan de la prestation de ce soutien. Je me demandais si vous pouviez élaborer un peu là-dessus.

Mme Alex Wilson: Oui, bien sûr. Je pense que toute forme de soutien de ce genre fonctionne, qu'il s'agisse de programmes de mentorat ou d'aide à la transition vers les études, mais, encore une fois, il faut une refonte plus ambitieuse, un remaniement général, et ces programmes sont des solutions qui n'effleurent que la surface. Ils ne vont pas entraîner un virage majeur.

Mme Pam Damoff: Je ne cherche pas à vous influencer, mais tout de même un peu, parce que mes échanges avec les responsables du programme des études autochtones au collège Sheridan m'ont appris que leur seule source de financement était la province.

Mme Alex Wilson: Oui, en effet.

Ce serait formidable de bénéficier d'un soutien fédéral pour un programme qui fonctionne bien, tel le mentorat, mais aussi pour un programme basé sur la connaissance du territoire, car c'est là un nouveau thème évoqué actuellement. Les gens sont en mal de connaissance du territoire et veulent une instruction basée là-dessus.

Mme Pam Damoff: Il ne me reste qu'une vingtaine de secondes, donc je vais m'arrêter ici. Je vous remercie tous. Si vous pensez à quelque chose ultérieurement, il ne faut pas hésiter à en faire part au Comité.

Mme Alex Wilson: Merci.

La présidente: Très bien.

Merci d'avoir fait l'éloge de Sarnia—Lambton. Je veux aussi vous dire que Bob Vansickle, de l'équipe de l'organisme Community Living de la région, qui est un pionnier du programme d'intégration

des personnes handicapées sur le marché du travail et qui le met en place partout, sera des nôtres la semaine prochaine, ce qui s'annonce intéressant.

Nous allons passer le micro à ma collègue, Mme Vecchio, pendant cinq minutes.

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

Je vous suis vraiment reconnaissante d'être venues nous parler.

Je vais commencer par le Pathways Health Centre for Children. Une chose que j'apporte avec moi dans l'exercice de mes fonctions, c'est mon expérience de travail auprès d'un ex-député. Sa seule priorité, c'était le service à la clientèle. Dans nos fonctions, il nous a vraiment fait vérifier ce qui était disponible. Je me demande si vous connaissez le site prestationsducanada.gc.ca Je commence par cette simple question.

• (0935)

Mme Jennifer Howell: Non, je ne connais pas. Je vais en prendre note et le fouiller.

Mme Karen Vecchio: Je vous invite à le faire, en effet.

La raison pour laquelle je pose la question, c'est qu'à mon avis, c'est l'une de nos grandes réalisations. C'est que nous avons effectivement des programmes et des sites Web offerts en fonction de votre âge, de votre état civil, de votre prise en charge d'enfants, de votre handicap mental ou de votre volonté de reprendre les études. Nous offrons un grand choix de programmes. L'offre change selon la province. Il suffit d'indiquer la province et tous les éléments qui, à votre avis, pourraient constituer votre profil. Ce à quoi je pense, c'est que vous êtes sur le terrain et ce site existe depuis des années. En tant que gouvernement fédéral, il est évident que nous n'en faisons pas assez pour que les personnes sur le terrain soient au courant de ce genre de choses.

Ce que je veux dire, c'est que... Je me suis rendue sur le site pendant que nous parlions et j'ai vérifié ce qui était disponible pour une femme cheffe de famille qui a un enfant handicapé et qui a diverses autres caractéristiques, par exemple, elle veut reprendre ses études et elle est locataire. Ces critères de recherche ont fait apparaître 48 sites différents. Cela étant dit, la personne qui a un enfant handicapé à sa charge et qui a déjà un problème doit consulter les 48 sites en question pour en savoir plus. Que faites-vous sur le terrain pour informer les familles qui ont besoin d'aide?

Mme Jennifer Howell: Je peux répondre à cette question. Si je retourne à l'époque où je ne travaillais pas pour Pathways et où j'ai découvert que mon enfant était autiste et où j'ai pris contact avec Autisme Ontario, je me rappelle que quelqu'un est venu me voir et m'a dit qu'une aide financière était disponible, avant de repartir. Le formulaire est très détaillé et long à remplir. Les chances qu'une mère remplisse ce formulaire sont quasiment nulles.

Mme Karen Vecchio: Elles n'ont pas le temps, n'est-ce pas?

Mme Jennifer Howell: Elles n'ont pas le temps et elles ne sont pas en mesure de répondre aux questions de manière à dépeindre pleinement leur situation à un étranger. Une des choses que fait Pathways pour aider les familles, c'est de les aider à remplir la formule de demande de services particuliers. Remplir cette formule peut prendre deux heures, donc, si nous croyons que la famille court de bonnes chances d'être admissible à du soutien, nous lui demandons ce qui serait une solution, à son avis. Nous essayons d'organiser une rencontre, nous décidons de l'endroit et de l'heure et nous remplissons alors la formule avec elle.

De cette façon, la personne concernée peut se détendre et nous pouvons lui parler et obtenir l'information nécessaire. Nous sommes en mesure d'étayer avec exactitude sa situation et de l'aider à trouver l'information. C'est très difficile, pour le père ou la mère, de remplir certaines de ces formules, en particulier les demandes de services particuliers à domicile, parce qu'il a sentiment de remettre en question leur enfant et leur vie, même si ce n'est pas le cas. De nombreux parents sont très émotifs face à ce geste parce qu'ils ne veulent pas qu'on croit que leur enfant est un poids pour eux.

Mme Karen Vecchio: Oui.

Mme Jennifer Howell: Étant donné que je suis moi-même une mère, je compatis avec eux et je les aide à remplir ce formulaire. Si leur demande est rejetée, je peux leur dire que je suis là pour les aider et que nous allons mener la lutte ensemble.

Mme Karen Vecchio: Je suis tout à fait d'accord avec vous. C'est bien d'entendre parler du travail que vous accomplissez, mais nous ne voyons pas cela dans toutes les collectivités. Bien souvent, vous faites appel à un programme d'aide sociale et les agents ne savent pas ce qui est disponible.

J'ai toujours eu le sentiment que nous renvoyions les gens du fédéral au provincial, et vice versa. Les personnes qui mènent une vie difficile se demandent tous les jours à quoi ressemblera ce sac de noeuds. Il arrive que ça en soit trop pour elles, et nous devons veiller à prendre fait et cause pour ces personnes qui ont besoin d'aide.

Je vous suis vraiment reconnaissante pour le travail formidable que vous accomplissez. C'est merveilleux de voir ça.

Mme Jenny Greensmith: Puis-je intervenir un instant?

Mme Karen Vecchio: Je vous en prie.

Mme Jenny Greensmith: Tout dépend en fait de l'accès à la personne qui pourra véritablement aider la famille concernée. Cette dernière a besoin qu'on lui consacre plus de temps qu'il n'en faut pour remplir les formulaires. Un des problèmes, c'est la facilité de lecture qu'exigent certains de ces formulaires. Je sais qu'ils sont rédigés dans un langage clair, mais ils peuvent être très difficiles à comprendre. La réponse habituelle qu'on leur donne, c'est de consulter le site Web.

Mme Karen Vecchio: C'est trop leur demander.

Mme Jenny Greensmith: En fait, je ne sais pas si toutes les familles ont accès à la Toile. Certaines n'ont pas de courriel. Certaines préféreraient un texto parce qu'elles peuvent obtenir un forfait avec textos gratuits.

Mme Karen Vecchio: En effet. Le Sud-Ouest de l'Ontario, c'est une chose, mais il faut tenir compte du fait qu'en région éloignée, l'accès n'est pas le même. Nous devons prendre toutes ces choses en considération.

Je travaille souvent auprès des familles qui ont des enfants atteints du syndrome d'alcoolisme foetal. Tout le monde parle d'un portefeuille complet de services, mais personne ne veut relier les divers intervenants, et je me suis assise avec des familles afin de...

• (0940)

La présidente: Je m'excuse de vous interrompre, mais votre temps est écoulé.

[Français]

Nous passons maintenant à Mme Nassif et à M. Fonseca, pour cinq minutes.

Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.): Je vais céder mon temps de parole à M. Fonseca.

M. Peter Fonseca (Mississauga-Est—Cooksville, Lib.): Merci.

[Traduction]

J'aimerais m'aligner sur la nature des questions posées par Mme Vecchio. Elle parlait de la difficulté à se retrouver dans le dédale administratif en raison de tous les obstacles placés sur le chemin.

Une des choses dont le gouvernement libéral est fier d'avoir fait, c'est de se débarrasser des crédits d'impôt à la carte. Il y avait des crédits d'impôt pour toutes sortes de choses pour la famille, mais la plupart des familles n'étaient pas admissibles parce que leur revenu était trop faible. Elles ne pouvaient même pas inscrire leurs enfants à des sports structurés. Ce qu'on a fait, c'est de regrouper ces crédits pour former l'Allocation canadienne pour enfants, laquelle est non imposable et d'un montant aussi élevé que possible qui est versé aux familles avec enfants, et en particulier aux familles monoparentales dont le chef de famille est une femme. Elle a permis de sortir de la pauvreté 320 000 enfants. Ce fut une bonne mesure et c'est le genre d'approche que nous devrions adopter pour supprimer ces obstacles.

Je pense à d'autres programmes que nous offrons. Dernièrement, le *Toronto Star* et *The Globe and Mail* ont publié un article sur le régime enregistré d'épargne-invalidité. Vous pouvez ouvrir un compte enregistré si vous avez un enfant handicapé, mais la démarche est une véritable gageure. La mesure a été mise en place par le défunt Jim Flaherty, mais presque personne n'en profite parce que c'est trop difficile à obtenir. Il y a tellement de documents administratifs à remplir qu'il vous faut un comptable. Le processus doit être rationalisé. Il faut le simplifier pour que les familles qui en ont vraiment besoin soient en mesure d'y avoir accès. Je pense que c'est là l'approche qu'il faut adopter. Est-ce que c'est ça qu'il faut faire, à votre avis?

Mme Jennifer Howell: Oui. Par exemple, au sujet du régime enregistré d'épargne-invalidité, pour y être admissible, au départ, la famille doit avoir droit au crédit d'impôt pour personnes handicapées. Voilà un premier obstacle dont j'ai parlé précédemment, car le formulaire doit être signé par un médecin, donc il y a des frais à payer. Les familles qui ne peuvent pas déboursier une telle somme ne sont donc pas admissibles au régime enregistré d'épargne-invalidité.

Ensuite, si elles y sont admissibles, premièrement, un grand nombre de banques ne savent pas comment gérer un tel régime, et, deuxièmement, un grand nombre de ces familles n'ont pas l'argent nécessaire pour y contribuer. Une chose que j'essaie de faire comprendre aux familles, c'est qu'elles pourraient n'être admissibles que pour une période de trois ans parce que, dorénavant, le crédit d'impôt pour personnes handicapées, dépendant du handicap en question, fait l'objet de restrictions pour l'autisme. La famille concernée doit dorénavant présenter une nouvelle demande et rémunérer de nouveau un médecin pour obtenir sa signature sur le formulaire.

On a dit aux familles de contribuer au régime enregistré d'épargne-invalidité, mais en fait, elles n'ont pas à le faire sur le coup, si elles n'ont pas l'argent nécessaire. Cependant, une fois qu'elles sont admissibles au crédit d'impôt pour personnes handicapées, elles devraient essayer de se renseigner, et j'essaie de leur fournir des ressources pour qu'elles obtiennent la bonne information. Elles devraient ouvrir un compte, l'avoir à leur disposition, parce que, dans trois ans, si elles ne sont pas admissibles au crédit d'impôt pour leur enfant handicapé, personne ne pourra supprimer leur régime enregistré. Encore une fois, l'élément clé, c'est que les familles ne sont pas au courant ou n'ont pas les moyens.

M. Peter Fonseca: Je pense à un autre programme, le Bon d'études canadien, offert aux familles à très faible revenu. Encore une fois, le taux de participation est faible. C'est difficile pour les familles. Il y a beaucoup d'obstacles. Elles ne savent pas comment se retrouver dans le dédale administratif. Beaucoup de programmes mis en place visent les personnes qui possèdent les ressources nécessaires, qui ont les moyens et le savoir-faire; ce ne sont pas elles que nous tentons d'aider.

Où se trouve la réponse? Quelle serait une bonne approche? Est-ce que le gouvernement cherche à rationaliser ces services pour en faciliter l'accès? Serait-il capable d'offrir des conseillers qui aideraient à se retrouver dans le système? Comment améliorer la situation pour obtenir le nombre d'utilisateurs souhaités de ces programmes?

Mme Jenny Greensmith: De mon point de vue, en qualité de dirigeante d'une organisation, je dirais que ce que me disent le plus souvent les familles, c'est qu'elles ne savent pas où s'adresser et qu'elles ont besoin de l'aide d'une personne.

Dans la collectivité, il n'y a pas nécessairement cette personne conseillère vers qui on pourrait diriger les familles. C'est peut-être une occasion pour le gouvernement fédéral. Ce dernier n'est pas obligé de s'installer dans les bureaux de Pathways. Il pourrait être n'importe où dans la collectivité, à condition que cette dernière sache que c'est là la personne envoyée pour aider les familles, car, que ce soit par Internet ou par communiqué, le message n'est pas entendu par toutes les personnes auxquelles il est destiné.

• (0945)

La présidente: Très bien.

Malheureusement, c'est tout le temps qu'on a aujourd'hui. Je tiens à remercier tous les témoins pour le travail qu'ils accomplissent et pour leur témoignage. Il est certain que vos propos font écho à ce que nous avons entendu antérieurement et nous vous en remercions.

La séance est suspendue, le temps de faire entrer un nouveau groupe d'experts.

• (0945)

(Pause)

• (0945)

La présidente: La séance reprend.

Le deuxième groupe d'experts est composé de Mme Sheila Block, économiste principale du Centre canadien de politiques alternatives, et de M. Grace-Edward Galabuzi, professeur agrégé du Département des sciences politiques et de l'administration publique, Ryerson University.

Je rappelle à mes collègues qu'ils ont reçu une copie de leur exposé. C'est une présentation PowerPoint qu'ils peuvent consulter sur leur iPad, s'ils le souhaitent.

Madame et monsieur, vous avez sept minutes pour livrer vos observations préliminaires. Je peux être indulgente et vous laisser un peu plus de temps. Vous avez la parole.

M. Grace-Edward Galabuzi (professeur, sciences politiques et administration publique, Ryerson University, à titre personnel): Merci beaucoup. Je suis heureux de comparaître devant le Comité.

Nous allons avant tout passer en revue quelques-uns des résultats de notre étude qui a porté sur les inégalités sur le marché du travail qui ont une incidence sur les groupes non blancs, ou racialisés, et sur les femmes non blanches, ou racialisées, en particulier, et sur l'expérience de la discrimination à l'étape de la recherche d'emploi et à celle de l'emploi tel quel.

Sheila va commencer par présenter une partie de nos analyses et nous parlerons ensuite de quelques-unes des solutions qui, à notre avis, pourraient mettre fin aux expériences vécues.

• (0950)

Mme Sheila Block (économiste principale, Centre canadien de politiques alternatives): Je vais simplement répéter les paroles de Grace-Edward et vous dire que nous sommes très heureux de vous parler de ce sujet.

Nous nous excusons du fait que les données nationales fournies remontent à 12 ans. Nous vous expliquerons pourquoi c'est ainsi.

L'étude à laquelle nous nous intéresserons surtout aujourd'hui est basée sur les données recueillies lors du recensement de 2006 qui dressent un tableau de l'expérience du marché du travail vécue par les Canadiens racialisés. Nous avons utilisé diverses mesures pour décrire le phénomène.

Ce que nous avons observé, c'est que les Canadiens racialisés souhaitent ardemment travailler. Tant les hommes que les femmes racialisés montrent un taux de participation au marché du travail qui est supérieur à celui des non-racialisés. Le taux de participation désigne l'exercice d'un emploi ou la recherche active d'un emploi. En dépit de leur volonté et de leur vif désir de travailler, les Canadiens racialisés montrent un taux de chômage supérieur à celui des non-racialisés. Soulignons que le groupe des femmes racialisées montre le taux de chômage le plus élevé des quatre groupes étudiés, soit 9,3 %. Il faut se reporter à l'année 2005. À ce moment-là, le Canada connaissait le plein essor économique. Pourtant, les femmes racialisées étaient les plus touchées par le chômage.

Nous avons d'abord examiné les chiffres en général. Quel était le taux de participation? Quel était le taux d'emploi? Quel était le taux de chômage? Ensuite, nous nous sommes attardés aux détails. Nous voulions savoir dans quels secteurs travaillaient les Canadiens racialisés et en quoi ils étaient différents de ceux où travaillaient les Canadiens non racialisés. Le degré d'agrégation était plutôt élevé, mais nous avons pu avoir un aperçu de la situation, même à partir de ces données limitées. D'abord, ce qui est très important, particulièrement 11 ans plus tard, c'est l'existence d'une sur-représentation des travailleurs racialisés dans le secteur des services à la personne. On parle ici de gardiens de sécurité, de services de nettoyage et d'entretien, de travail sur demande et ainsi de suite.

Ce genre d'emploi est précaire. Il a plus de chances d'être rémunéré au salaire minimum, d'être dans un milieu où il y a de fréquents renouvellements de personnel et où les contrats sont d'une durée déterminée, et de n'être accompagné d'aucun soutien ni des avantages que l'on retrouve normalement dans les relations de travail. C'est également le genre d'emploi qui a vraiment connu une expansion ces dix dernières années, car on constate une croissance des petits salaires et du travail précaire.

Nous avons également observé qu'à l'époque, il y avait une concentration d'hommes et de femmes racialisés dans le secteur manufacturier. Nous savons aussi que ce secteur a connu une période très difficile.

Une chose qu'il importe, à mon avis, de remarquer, en particulier concernant ce groupe, c'est qu'il y avait une sous-représentation des personnes racialisées dans la fonction publique. La fonction publique ne comprend pas les soins de santé et l'enseignement. Elle est composée en fait de personnes qui définissent la politique publique et qui appliquent les programmes gouvernementaux. L'absence de leur point de vue et de leur voix dans la fonction publique est une source de préoccupations chez nous.

Si nous examinons de plus près ce qui semble intéresser le Comité, je dirais que nous aussi avons constaté une différence dans la représentation des sexes entre les femmes racialisées et celles non racialisées. Vous vous demandez peut-être ce que cela veut dire et comment ça se manifeste. Ce que ça veut dire en fait, c'est que les femmes racialisées sont concentrées dans des emplois différents et vivent des expériences différentes; leur concentration est différente selon le secteur d'emploi. Ainsi, les femmes racialisées ont plus de chances de travailler dans les secteurs de la fabrication et de la transformation que les femmes non racialisées. Bien que les femmes racialisées ou non racialisées aient été sous-représentées dans les secteurs des sciences naturelles et des sciences appliquées, les femmes racialisées avaient plus de chances d'occuper un emploi dans ces secteurs. De même, les femmes non racialisées avaient plus de chances d'occuper un emploi dans l'enseignement.

Ces résultats nous indiquent qu'il est important d'envisager les expériences des femmes dans l'ensemble du spectre et de ne pas se limiter aux moyennes. Nous devons décomposer ces expériences en divers facteurs. Nous devons examiner les expériences vécues par les femmes autochtones et les femmes racialisées. Nous devons en plus scinder ces groupes de femmes racialisées parce que nous savons que les femmes de race différente ont des antécédents différents et des expériences différentes du marché du travail.

• (0955)

Nous avons cherché à savoir qui travaille, qui est sans emploi, quel est l'accès au marché de l'emploi et où les gens travaillent. Nous indiquons aussi les revenus d'emploi moyens. Cette étude nous a appris que les femmes racialisées touchaient 55,6 ¢ pour chaque dollar gagné par des hommes non racialisés. En comparant les données, nous constatons également que les femmes de cette catégorie gagnent 88 ¢ pour chaque dollar gagné par des femmes non racialisées, et 71 ¢ pour chaque dollar gagné par des hommes racialisés. Nous voyons que, pris ensemble, les facteurs sexe et race ont des répercussions complexes et défavorables pour les travailleuses appartenant à une minorité raciale.

Nous ne sommes pas à l'aise de dire que le racisme existe sur le marché du travail ni même au Canada. À en juger par cette expérience du marché du travail, nous sommes donc tentés de conclure que l'ensemble des Canadiens non autochtones, tous les immigrants qui s'installent ici, éprouvent des difficultés — ceux de la première génération, ou du moins au cours des premières années suivant leur arrivée. Par la suite, ils sont sur un pied d'égalité.

Ces données nous ont servi à analyser la situation des immigrants, racialisés ou non. Nous avons tenu compte de l'âge. Notre étude portait seulement sur les 25-44 ans, des gens au sommet de leur courbe salariale et titulaires d'un diplôme ou d'un certificat universitaire. Nous avons constaté que la situation des immigrants varie considérablement selon qu'ils appartiennent ou non à une

minorité raciale, jusqu'à la deuxième génération et même la troisième. Ce problème ne touche pas seulement les immigrants de fraîche date. Il existe vraiment un problème de racisme sur le marché du travail.

Comme nous nous étions déjà penchés sur l'expérience de travail et le revenu, nous avons voulu passer à la question suivante. Quel est l'impact de cette discrimination sur les familles? Nous avons constaté que le taux de pauvreté était trois fois plus élevé chez les Canadiens racialisés que chez les familles non racialisées. Je répète que cette étude a été menée durant les années de prospérité et que le taux de pauvreté était de 20 %, comparativement à 6,4 %.

Ce portrait de la situation nationale est basé sur des données de 2005 et nous avons voulu le mettre à jour au moyen des données de l'Enquête nationale auprès des ménages. Nous avons donc décidé de rédiger un document qui actualiserait ces données afin de comprendre quelle était la situation après la récession, quelles en avaient été les répercussions et si la situation s'améliorait ou s'aggravait. Nous avons plutôt découvert que les données de l'Enquête nationale auprès des ménages n'étaient pas assez fiables pour nous permettre de tirer des conclusions. Nous avons été très heureux et très soulagés d'apprendre le rétablissement du formulaire détaillé de recensement, car nous pourrions reprendre cette analyse.

Juste pour vous donner un portrait un peu plus à jour, nous nous intéressons aux résultats de l'Enquête de la dynamique du travail et du revenu réalisée en 2011. Ces données sont donc plus à jour que les autres, qui datent de 12 ans. Elles confirment que les femmes racialisées se concentrent dans des emplois à bas salaire et qu'un pourcentage plus élevé de travailleurs racialisés sont payés au salaire minimum. Si nous ventilons ces données selon le sexe et la race, nous constatons que les femmes constituent le pourcentage le plus élevé des travailleurs rémunérés au salaire minimum.

À la page 12, nous faisons état de la répartition des employés de 25 ans et plus rémunérés au salaire minimum, à une différence de 4 \$ près. Là encore, nous avons constaté que les femmes racialisées étaient les plus susceptibles d'occuper des emplois à bas salaire, de même que les hommes racialisés.

• (1000)

Nous allons maintenant entrer dans le vif du sujet.

Nous insistons sur l'importance d'avoir des données à notre disposition, parce que sans données, il est impossible de comprendre le problème et de proposer de solutions adaptées. Par exemple, nous avons eu un manque de données sur 10 ans, à cause de l'Enquête nationale auprès des ménages; jusqu'à très récemment, toutefois, nous disposons de données annuelles comportant une variable pour la racialisation, ce qui nous donnait une bonne idée de la situation du marché du travail d'une année à l'autre. Je sais que vous disposez de beaucoup de données. Cette variable provenait de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, qui a été remplacée par l'Enquête canadienne sur le revenu qui, elle, ne comporte pas cette variable. Cela nous préoccupe au plus haut point, parce que cette analyse n'est réalisée que tous les cinq ans. Comme bien d'autres organisations, nous avons demandé à Statistique Canada de rétablir cette enquête, et nous vous le demandons également, afin que nous puissions vraiment comprendre ce qui se passe sur le marché du travail, d'année en année.

Même si les trois groupes font l'objet de discrimination sur le marché du travail, l'expérience des femmes racialisées est différente de celle des hommes racialisés ou des femmes non racialisées. Nous avons vraiment besoin de comprendre la situation au moyen de données et de mettre en place des mesures qui permettront de remédier à cette situation complexe.

Je vais maintenant céder le micro au professeur Galabuzi.

M. Grace-Edward Galabuzi: Ce que nous voulons vous faire comprendre, c'est que l'analyse nous a permis d'établir que les trois groupes présentent d'importantes vulnérabilités, en particulier les femmes racialisées. Ces vulnérabilités sont liées à la race et au sexe. Il est donc impératif que le gouvernement réglemente le marché du travail pour mettre fin à la précarité des emplois occupés par ces femmes.

En matière de réglementation, nous pensons qu'il y aurait lieu de modifier le droit du travail ou les normes applicables aux femmes afin d'améliorer l'expérience de travail des personnes qui relèvent de la compétence fédérale. Le gouvernement fédéral devrait également encourager ses homologues provinciaux à s'attaquer à ce problème également.

Nous savons qu'il existe une loi fédérale sur l'équité en emploi. Des discussions sont en cours en vue d'y apporter certaines modifications susceptibles de donner plus de mordant au règlement connexe et de garantir un meilleur accès à des emplois équitables aux trois groupes, en particulier aux femmes racialisées et aussi, devrais-je ajouter, aux femmes autochtones.

L'équité salariale est un autre domaine où il serait possible d'améliorer l'expérience vécue par les femmes racialisées et de la rendre plus équitable qu'elle l'est aujourd'hui.

Nous croyons que d'autres facteurs sociaux liés à l'accès à l'emploi, comme les services de garde, devraient être pris en compte dans la recherche d'une solution à cette situation qui touche les femmes de manière disproportionnée. Nous croyons également qu'un autre problème est le pouvoir disproportionné exercé par les employeurs dans leur relation avec leurs employés.

Ce problème s'explique en partie par le taux de syndicalisation. Celui-ci est beaucoup plus faible que par le passé, surtout dans certains secteurs hors de la fonction publique. Pour donner aux travailleurs vulnérables l'accès à la syndicalisation et pour encourager le gouvernement fédéral à s'acquitter de ses obligations en vertu des traités internationaux, il est essentiel que nous trouvions des moyens de régulariser la syndicalisation afin que les groupes sous-représentés puissent se syndiquer plus facilement. Les trois groupes dont nous parlons sont généralement moins syndiqués que les autres.

J'aimerais faire écho aux propos de Sheila au sujet de la collecte de données. Comme la vulnérabilité est due à différents facteurs identitaires, il est très important de recueillir des données qui nous aideront à mieux comprendre cette situation. Il est indispensable, selon moi, de ventiler les données afin de pouvoir comprendre l'expérience de chacun des groupes sur le marché du travail, faute de quoi il nous sera impossible de comprendre les problèmes auxquels se heurte chaque groupe sur le marché du travail. En terminant, j'insiste vraiment sur l'importance de la collecte de données, surtout de leur ventilation.

•(1005)

La présidente: Excellent.

[Français]

Merci beaucoup.

Nous allons commencer la période de questions par Mme Vandenberg, pour une durée de sept minutes.

[Traduction]

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Merci beaucoup.

Je vous remercie d'être venus ici aujourd'hui et pour l'immense travail que vous avez accompli. J'ai eu l'occasion d'examiner le rapport basé sur les données de 2006.

J'aimerais avoir une précision. Vous avez dit qu'il était impossible d'utiliser les données de l'Enquête nationale auprès des ménages, c'est-à-dire des données les plus récentes. Peut-on savoir pourquoi?

Mme Sheila Block: Nous avons commencé à reproduire cette analyse à partir des données tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages. Les résultats que nous avons obtenus ne correspondaient pas à ceux de l'autre étude et ils nous ont beaucoup étonnés. Nous avons fait plusieurs vérifications auprès de Statistique Canada, comme cela nous arrive souvent, pour voir si nous avions mal compris ou si quelque chose nous avait échappé. Nous avons ensuite rédigé un rapport qui, en gros, faisait état des problèmes et du manque de cohérence par rapport à d'autres analyses. Nous expliquions également que nous ne pouvions pas faire cette analyse à partir des données de 2011.

Mme Anita Vandenberg: Est-ce parce que les données n'étaient pas suffisamment ventilées? Vous avez dit que les données annuelles excluent la catégorie des personnes racialisées, ce qui est un peu troublant. Le Comité voudra peut-être faire une recommandation à ce sujet. Est-ce que cela ne fait pas partie du problème? Le recensement de 2016 a-t-il changé la donne à cet égard?

Mme Sheila Block: Non, cela n'a rien à voir avec les questions. C'est simplement parce qu'on est passé d'un recensement à un échantillon. Nous savons que les gens privilégiés participent plus volontiers à ce genre d'enquêtes que les personnes plus démunies, notamment celles à faible revenu ou qui appartiennent à une minorité raciale. L'échantillon était donc faussé. Nous avions un plus faible échantillon de personnes racialisées, ce qui fait que les données disponibles et celles que nous devons analyser ne correspondaient pas aux résultats de l'autre étude. Nous avons obtenu des résultats assez surprenants. Les représentants de Statistique Canada à qui nous avons parlé nous ont dit que, comme l'Enquête nationale auprès des ménages était un projet pilote, ils ont essayé d'ajuster les données et de les corriger afin de... Je n'emploie pas des termes statistiques, mais ils ont essayé d'apporter des corrections statistiques à leur méthodologie, et ces...

Mme Anita Vandenberg: Une précision seulement. Je suis désolée si je vous ai mal comprise, mais l'Enquête nationale auprès des ménages dont vous parlez est bien celle qui a été réalisée après la suppression du formulaire détaillé de recensement, n'est-ce pas?

Mme Sheila Block: C'est exact.

Mme Anita Vandenberg: Les données pour 2016, celles qui proviennent du formulaire détaillé de recensement, ne sont donc pas encore disponibles, c'est bien cela?

Mme Sheila Block: Elles le seront en octobre, et nous avons hâte d'avoir des données fiables à notre disposition. Nous allons bientôt envoyer notre commande à Statistique Canada.

Mme Anita Vandenberg: Merci. Vous avez répondu à ma question.

•(1010)

Mme Sheila Block: Parfait. Je suis désolée pour la confusion.

Mme Anita Vandenberg: Je pensais que nous parlions du nouveau formulaire détaillé. J'ai compris, je vous remercie.

Je suis étonnée d'apprendre que, lorsque vous ventilez les données selon l'âge et le statut d'immigrant, cet écart persiste jusqu'à la deuxième génération. Cela veut dire qu'il existe du racisme, ou une forme de préjugé ou de préjugé, qui va bien au-delà de ces groupes témoins. La fonction publique fédérale est justement en train de mettre à l'essai une méthode de recrutement par CV anonyme. Croyez-vous que cette mesure pourrait être utile pour régler ce problème?

M. Grace-Edward Galabuzi: D'autres pays, en Europe certainement et aussi la Grande-Bretagne, ont déjà essayé cette méthode. Elle permet d'atténuer le problème de la racialisation dans une certaine mesure, mais pas totalement. Les études démontrent que le moyen le plus efficace, c'est de reconnaître les répercussions néfastes de la racialisation et de s'attaquer directement au problème par le biais de mesures de discrimination positive. Ces mesures peuvent inciter les autorités à prendre des décisions susceptibles de rendre le milieu de travail plus représentatif, au lieu de penser que la simple suppression de l'identité favorisera la représentativité.

L'expérience de la Grande-Bretagne a démontré que la suppression de l'identité n'améliore pas systématiquement la représentation et qu'il est plus efficace de recourir à une approche plus délibérée ou plus intentionnelle pour régler les problèmes d'inégalité et de sous-représentation.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Pour ma dernière question, je m'intéresse aux statistiques sur les professions. À la page 11, je constate que, dans les sciences naturelles et appliquées, les hommes racialisés sont surreprésentés, avec un taux de 22,5 %, tandis que les femmes racialisées se classent au deuxième rang de la catégorie affaires, finances et administration. Dans le cadre de ses travaux, notre comité se demandait comment attirer plus de femmes dans des emplois dans les domaines des STIM, des affaires, bref, dans des professions mieux rémunérées. Je suis un peu étonnée de voir ces statistiques. Pouvez-vous donner plus de précisions à cet égard?

Mme Sheila Block: Comme ces données sont ventilées à un niveau très élevé, elles ne permettent pas d'identifier les femmes qui sont ingénieures. Dans l'une des catégories dont vous avez parlé, en particulier, il pourrait y avoir un grand nombre d'employées de bureau. C'est l'une des limites posées par un niveau d'agrégation aussi élevé.

M. Grace-Edward Galabuzi: Nous avons pris en compte toutes les catégories.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Dans vos études, lorsque vous ventilez les données selon le sexe et la race, prenez-vous en compte les femmes racialisées handicapées, les personnes LGBTQ et d'autres facteurs identitaires?

M. Grace-Edward Galabuzi: Pas encore, mais nous l'envisageons. Statistique Canada nous a demandé de le faire, mais c'est un exercice beaucoup plus complexe. Nous avons cependant l'intention d'inclure ces facteurs dans notre analyse. Quand nous avons entrepris cette étude, les facteurs identitaires étaient peu nombreux, seulement

la race et du sexe. Vu l'ampleur du problème, je pense qu'il est nécessaire que nous poussions l'analyse plus loin.

Ce que nous voulons démontrer, c'est que plus nous aurons de données ventilées, plus nous serons en mesure de réaliser l'analyse que vous nous demandez de faire.

Mme Anita Vandenberg: Bien sûr, vous avez besoin de plus de données. Merci.

Enfin, dans le cadre de l'étude du comité spécial sur l'équité salariale, nous avons constaté que les formules de calcul sont parfois très complexes, même lorsque nous utilisons seulement le critère du sexe. Si vous commencez à analyser l'équité salariale et à prendre en compte d'autres facteurs identitaires comme la race, il peut devenir très compliqué d'identifier des groupes similaires.

Pouvez-vous nous recommander une façon de procéder, sans pour autant alourdir un système déjà complexe?

Mme Sheila Block: Je pense qu'il est parfois bon de prendre du recul. Comme un nombre disproportionné de femmes racialisées sont payées au salaire minimum, si vous augmentez ce salaire, elles seront alors les grandes gagnantes de ce changement. Comme l'a dit Grace-Edward au sujet de la discrimination positive, si vous prenez ces mesures à l'endroit de personnes au bas de l'échelle salariale, leur impact sera disproportionné. Il est également important d'appliquer des politiques plus globales qui permettent de déterminer dans quelle mesure la population active reflète de la main-d'oeuvre disponible.

Les données comportent toutefois d'énormes limites. Même si Statistique Canada recueillait toutes les données qui nous intéressent ainsi que toutes les variables, il y aurait quand même des limites. Avant de mettre en place une mesure, vous devez vous demander si elle est applicable et flexible et si elle contribuera à faire avancer les choses.

•(1015)

M. Grace-Edward Galabuzi: Dans les dossiers de justice sociale, il est important de ne pas laisser la complexité nous dicter ce que nous devons faire pour corriger les injustices vécues par certains groupes de personnes. Les régimes d'équité salariale actuellement en place sont beaucoup plus avancés que ceux que nous avions il y a 10 ou 15 ans.

Nous devons simplement procéder de la même manière en ce qui concerne les autres facteurs identitaires, comme le sexe, qui ont un impact sur l'équité salariale.

La présidente: Très bien.

Nous passons maintenant à vous, madame Vecchio. Vous avez sept minutes.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup.

Pour commencer, pouvez-vous nous préciser clairement ce qu'on entend par « racialisé »? Qui est inclus dans cette définition et qui ne l'est pas?

Mme Sheila Block: Désolée, nous aurions probablement dû commencer par définir ce terme.

La définition est basée sur ce que nous avons de Statistique Canada. Nous avons une variable appelée « minorité visible », tirée de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous en trouverez une description dans une note en bas de page.

Grace-Edward, pouvez-vous expliquer pourquoi nous utilisons le terme « racialisé » au lieu de « minorité visible » et nous dire qui est inclus dans cette définition?

M. Grace-Edward Galabuzi: Eh bien, dire qui est inclus et ensuite...

Des voix: Oh, oh!

Mme Sheila Block: L'appartenance à une minorité visible est autodéclarée et fait référence à la minorité visible à laquelle appartient le répondant. Conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, « font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. » Dans le formulaire détaillé de recensement, le répondant doit cocher l'une des mentions suivantes: Blanc, Chinois, Asiatique du Sud, Noir, Philippin, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Arabe, Asiatique occidental, Japonais, Coréen ou autre, auquel cas il doit préciser.

Nous nous appuyons sur cette réponse pour notre analyse.

Mme Karen Vecchio: D'accord, merci beaucoup.

Je comprends maintenant ce que vous voulez dire au sujet de l'information provenant de Statistique Canada. Avons-nous des données comparatives quant au pourcentage de femmes racialisées, par rapport aux femmes qui ne le sont pas? Quelle est la différence entre les deux groupes?

Mme Sheila Block: Pour notre analyse, nous nous sommes appuyés sur le pourcentage de personnes actives sur le marché du travail. Comme ce pourcentage a augmenté depuis, notre analyse est basée sur...

Mme Karen Vecchio: Désolée, vous utilisez les données du marché du travail?

Avez-vous des données sur la population en général?

Mme Sheila Block: J'ai ici des données de 2006 sur la population générale. Le pourcentage était de 16,2 % en 2006.

Grace-Edward, avez-vous les chiffres pour 2011?

M. Grace-Edward Galabuzi: Il était de 19,2 % en 2011.

Mme Karen Vecchio: Ainsi, 19,2 % de la population féminine...

M. Grace-Edward Galabuzi: Donc, 19,2 % de la population masculine et féminine.

Mme Karen Vecchio: D'accord. Le pourcentage n'est donc pas divisé.

M. Grace-Edward Galabuzi: Disons qu'il s'agit d'environ 52 % de ce segment de la population.

Mme Sheila Block: On parle donc de...

M. Grace-Edward Galabuzi: Nous pouvons établir un chiffre...

Mme Sheila Block: C'est impossible à calculer.

Mme Karen Vecchio: Je pense qu'il est très bien que nous nous penchions sur cet aspect afin d'être au courant de la situation. Je voulais simplement le savoir.

Dans vos travaux de recherche, avez-vous recueilli des preuves concrètes que les antécédents requis et les descriptions de poste des femmes racialisées sont les mêmes que ceux des femmes non racialisées? Sont-elles moins rémunérées? Si nous comparons des pommes avec des pommes, pouvons-nous constater que leur rémunération est moindre?

Mme Sheila Block: À mon avis, il arrive parfois qu'on compare les personnes qui travaillent à temps plein toute une année et qu'on ajoute des mesures de contrôle pour certaines de ces variables. Quand il est question de l'incidence du racisme, je pense que nous devons vraiment prendre du recul. Le racisme influe sur les choix que les gens croient possibles en matière de scolarisation, sur leurs

relations avec l'État, sur l'endroit où ils travaillent, sur leur choix de carrière et sur les responsabilités qui leur incombent.

• (1020)

M. Grace-Edward Galabuzi: L'autre analyse pertinente consiste à comprendre la spécialisation du marché du travail dans ses deux formes. Il y a l'aspect « statistique » qui correspond à ce dont vous parlez, c'est-à-dire, comparer des pommes avec des pommes. Puis, il y a le volet « systémique », qui renvoie aux propos de Sheila, au travail. Si vous vous arrêtez à une seule définition ou à une seule façon de comprendre, vous n'aurez probablement pas une vue d'ensemble.

Mme Karen Vecchio: Oui, si les règles du jeu étaient les mêmes pour tous, un objectif que nous devons viser, serions-nous encore témoins de cette discrimination? Si les femmes racialisées avaient vraiment la possibilité de mener des études complètes en science, en technologies, en génie et en mathématiques, est-ce que l'accès à des services de garderie serait encore, selon vous, un facteur ou n'aurions-nous pas accès à cette information?

M. Grace-Edward Galabuzi: D'autres travaux d'analyse et de recherche, par exemple, ont été effectués sous forme de sondages auprès de personnes ayant un curriculum vitae pratiquement identique. Une vérification selon le sexe permet d'établir un ratio de trois sur un pour ce qui est de l'accès aux emplois dans ces domaines.

Je pense que cela nous donne une idée de ce qu'il en est de l'accès des femmes au marché du travail pour des gens à compétences égales.

Mme Sheila Block: Grace-Edward parle de recherche sur le genre. La racialisation a fait l'objet d'une initiative semblable; des curriculum vitae identiques ont été envoyés à des employeurs et les personnes avec un nom à consonance de race blanche étaient beaucoup plus susceptibles de passer à l'étape de l'entrevue que les personnes qui avaient... Je pense que les noms asiatiques étaient visés, en fait.

Mme Karen Vecchio: Tout à fait. J'estime qu'il faut absolument aborder ces questions. Nous constatons qu'il y a une telle différence entre les personnes de ce groupe qui sont racialisées et celles qui ne le sont pas, en particulier pour ce qui est du travail au salaire minimum.

Avez-vous pris en compte la barrière de la langue et les obstacles à la scolarisation? Quel genre de données peuvent faire ressortir que ce sont les personnes travaillant au salaire minimum qui sont visées et que nous devons cibler certains de ces obstacles pour être en mesure de leur offrir de meilleures possibilités?

Mme Sheila Block: Dans le cas des immigrants récents, le ratio est encore plus élevé que pour les travailleurs racialisés, mais si on revient à la diapositive illustrant les immigrants racialisés de la première, de la deuxième et de la troisième génération et des suivantes, je pense qu'on constate une tendance selon laquelle il y a parfois des obstacles linguistiques, et parfois des obstacles relativement aux titres de compétences étrangers. Nous sommes confrontés à toutes ces questions qui sont abordées dans bien des politiques. Cependant, il faut d'abord dire que le racisme systémique est bien réel sur le marché du travail. C'est sur cet aspect que nos travaux de recherche portent. Il y a une foule d'autres documents de recherche portant sur les obstacles du genre et sur la marche à suivre pour faire reconnaître des titres de compétence étrangers et les programmes de formation linguistique qui conviennent. Grace-Edward en sait probablement plus que moi à ce sujet, mais il y a quelque chose sous...

Mme Karen Vecchio: Comme je sais que mon temps de parole est écoulé, si vous avez de l'information supplémentaire, ce serait fantastique. Merci beaucoup.

La présidente: Veuillez la transmettre à la greffière.

[Français]

Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole à Mme Moore, pour sept minutes.

Mme Christine Moore (Abitibi—Témiscamingue, NPD): Merci.

J'aimerais savoir si vous avez des données touchant la différenciation entre les femmes racisées qui vivent en milieu urbain et celles qui vivent en milieu rural?

[Traduction]

M. Grace-Edward Galabuzi: Bien, nous n'avons pas fait cette analyse, mais je pense qu'il est possible de la faire. Quand on regarde les régions métropolitaines de recensement, on constate la différence entre le milieu urbain et le milieu rural. C'est une possibilité. Nous n'avons pas cette information à portée de la main pour l'instant.

[Français]

Mme Christine Moore: Je crois qu'il serait intéressant d'en recueillir, parce que ce sont quand même des domaines de travail différents et qu'il y a souvent aussi une approche plus communautaire dans les milieux ruraux. Le réseau de contacts d'une femme ou d'un homme sera alors plus étendu. Il pourrait être utile d'avoir ces données.

• (1025)

[Traduction]

M. Grace-Edward Galabuzi: Je prends des notes.

[Français]

Mme Christine Moore: Avez-vous des données sur l'accès à l'entrepreneuriat? Dans ma circonscription, il y a une femme qui a récemment remporté un prix pour l'entreprise qu'elle a démarrée. Quand j'ai voyagé, notamment en Afrique, j'ai vu beaucoup de femmes qui avaient de petites entreprises locales alors qu'ici, même si les femmes sont habituées à posséder leur propre entreprise, à gérer leurs propres affaires, elles se retrouvent employées après avoir été entrepreneures. Avez-vous des données à ce sujet?

[Traduction]

M. Grace-Edward Galabuzi: Nous n'avons pas de données à ce sujet. Je dois vous dire que je viens de séjourner six mois en Afrique et que, même si les Africaines sont incroyablement débrouillardes, elles sont parmi les femmes les plus pauvres sur terre, ce n'est donc pas nécessairement représentatif. Les débouchés et l'ingéniosité associés à l'esprit d'entreprise ne se traduisent pas nécessairement en débouchés sur le marché du travail ou sur le marché en général.

Je pense qu'il est important pour nous de reconnaître les personnes en mesure de s'en sortir et de parler de ces questions à leur échelle. Il y a des gens qui ont la capacité de saisir les occasions et de mettre à profit leur sens de l'entrepreneuriat pour très bien s'en sortir, mais c'est au niveau de l'ensemble que nous travaillons et ainsi nous visons la population élargie plutôt que simplement des individus qui ont peut-être très bien réussi.

[Français]

Mme Christine Moore: D'accord.

Les données ont-elles été croisées, par exemple avec celles touchant la perception du réseau de contacts? En d'autres mots, les

femmes qui ont tendance à obtenir des emplois plus précaires ont-elles tendance à décrire leur réseau de contacts comme faible? Est-ce que cette information est disponible?

[Traduction]

M. Grace-Edward Galabuzi: Certaines autres données qui ne figurent pas dans notre rapport portent sur la question de ce qu'il convient maintenant d'appeler le capital social. La documentation montre que les personnes ayant des « contacts » ont plus de chances de se faire engager que celles moins branchées. Ce constat influe sur certaines cohortes d'immigrants.

Cela s'explique en partie par le fait que ce sont les personnes ayant des contacts qui savent habituellement trouver des débouchés. À mon avis, il est question d'ouvrir les possibilités par le biais de la réglementation, de façon que ce ne soit pas seulement les personnes branchées qui aient accès aux possibilités — ce qui reviendrait à reproduire le marché du travail dans sa forme actuelle —, mais qu'on permette aux personnes qui ont peut-être les compétences, mais pas nécessairement les contacts, d'en profiter elles aussi. Il semble que le bouche-à-oreille soit l'un des outils de recrutement les plus efficaces pour les employeurs et qu'il se fasse exclusivement dans les réseaux.

[Français]

Mme Christine Moore: D'accord.

Dans le fond, des activités de réseautage avec les différentes communautés culturelles et la communauté d'affaire peuvent donc avoir des effets positifs en ce qui concerne l'augmentation du salaire et le nombre de femmes qui ont un emploi.

[Traduction]

M. Grace-Edward Galabuzi: Oui, mais j'espère que nous connaissons tous le concept du club des vieux copains et que nous savons tous qu'il y a une raison au fait que les membres de cette cohorte — ce village, ce réseau — ont les niveaux de revenu les plus élevés et ont accès aux meilleurs emplois. Il n'est pas facile de s'intégrer à ces réseaux et il faudrait déterminer si nous devons, peut-être en réglementant, trouver des moyens de faciliter l'accès à ces possibilités afin que les personnes sans contact ne soient pas bloquées. Le processus du club des vieux copains est très fermé. Nous devons en ouvrir les portes afin que les femmes racialisées et les membres des autres populations racialisées puissent accéder aux possibilités qui restent bloquées dans ces réseaux.

• (1030)

[Français]

Mme Christine Moore: En ce qui concerne la précarité de l'emploi, y a-t-il des données quant à la situation des femmes avant et après avoir eu des enfants? Est-ce plus particulièrement difficile pour les femmes qui ont pris une pause du marché du travail pour avoir des enfants? Est-ce comparable aux femmes non racisées, ou y a-t-il...

[Traduction]

M. Grace-Edward Galabuzi: Nous venons tout juste de terminer une étude sur cinq ans qui a porté sur le Sud de l'Ontario et sur les emplois précaires dans cette région.

Les données révèlent que les femmes, en particulier les femmes célibataires ayant des enfants, sont parmi les plus désavantagées en ce qui concerne le pourcentage de ce segment de la population qui occupe des emplois précaires. Nous préconisons un système de garderies complet notamment parce que cette mesure pourrait aider à atténuer certains des désavantages qui en découlent.

[Français]

Mme Christine Moore: C'est parfait. C'est tout en ce qui me concerne.

La présidente: Monsieur Serré, vous avez la parole pour sept minutes.

Non? Dans ce cas, madame Nassif, la parole est à vous.

Mme Eva Nassif: Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de leur présentation.

J'aimerais parler, tout d'abord, de ma propre expérience en tant qu'immigrante de première génération qui est arrivée au Canada avec un diplôme en sciences infirmières. Après que mes triplés furent rentrés à l'école, j'ai décidé de retourner aux études. À l'étape du baccalauréat, la plupart de mes collègues étaient des femmes appartenant à une minorité visible, ou raciale comme vous le dites. J'ai terminé mon baccalauréat et je me suis ensuite inscrite à la maîtrise. La majorité de mes camarades de classe, environ 75 % d'entre elles, étaient des femmes appartenant à une minorité visible. Lors de mon premier cours à l'étape du doctorat, nous étions quatre ou cinq femmes et nous appartenions toutes à une minorité visible.

Nous ne parlons donc pas de barrière de langue ni d'un manque de diplômes. Cela m'a choqué d'apprendre qu'en 2011, 16,2 % des employés touchant un salaire minimum, en Ontario, appartenaient à une minorité visible. La situation n'est pas unique aux femmes: vous avez dit qu'il y avait des femmes et des hommes. Pour ce qui est du marché du travail, vous avez mentionné que le taux de chômage en 2006 était vraiment élevé et que 9,3 % des femmes au chômage appartenaient à une minorité visible. Le taux de chômage est donc élevé et le taux d'emploi est trop bas.

Ma question est la suivante. À quels obstacles, selon vous, les Canadiens appartenant à une minorité visible, plus particulièrement les femmes, se butent-ils en tentant d'atteindre une plus grande sécurité économique, en intégrant le marché du travail? Je parle non seulement des femmes qui ont une plus grande capacité d'acquérir des diplômes, mais de celles qui sont surqualifiées. Pourquoi y a-t-il ces obstacles?

[Traduction]

Mme Sheila Block: C'est exactement la question que nous étudions ici, celle des personnes possédant des titres de compétences qui sont victimes de discrimination sur le marché du travail. Nous sommes à la recherche de solutions systémiques et c'est très important pour les femmes qui ont profité de ces possibilités, qui sont hautement qualifiées ou surqualifiées. Nous souhaitons des solutions systémiques en lien avec l'action positive, l'équité en matière d'emploi et d'autres éléments associés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Nous pouvons nous tourner vers le gouvernement fédéral et les provinces et territoires pour prendre les rênes dans ce dossier, pour promouvoir davantage ces politiques dans les marchés du travail assujettis à la réglementation fédérale et pour élever les personnes, les personnes surqualifiées, au haut de l'échelle. Pour les personnes au bas de l'échelle, quels sont les problèmes systémiques que nous pouvons régler?

Nous n'avons pas beaucoup parlé du fait que la syndicalisation réduit de beaucoup les écarts salariaux des travailleurs et des femmes racialisés qui sont attribuables, en partie, au club des vieux copains dont parlait M. Galabuzi. Quand on bénéficie d'une telle transparence et d'un document indiquant la rémunération à laquelle on a droit à telle ou telle échelle salariale, cela réduit un grand nombre de

ces discriminations systémiques. La syndicalisation ne permet pas de les éliminer toutes, mais de faire de grands progrès dans cette voie.

● (1035)

M. Grace-Edward Galabuzi: Je tiens à ajouter qu'à la base, il s'agit de sous-évaluation des compétences et des antécédents étrangers et de surévaluation de ceux des Canadiens. C'est le fond de la question. Nous parlons de racialisation, du lien entre une certaine valeur du capital humain associée aux personnes portant ou non l'étiquette de « racialisées », peu importe leurs compétences, que ces compétences aient été acquises au Canada ou à l'étranger. J'insiste, la documentation à ce sujet révèle qu'il y a des différences.

Nous avons déjà parlé des différences entre les immigrants racialisés et non racialisés en ce qui concerne l'accès à l'emploi et la rémunération. Même à ce niveau, il y a des disparités entre les immigrants racialisés et non racialisés qui sont liées à la sous-évaluation du capital humain racialisé.

[Français]

Mme Eva Nassif: Merci.

J'ai une autre question.

Dans l'étude que vous avez effectuée en 2011, intitulée *Canada's Colour Coded Labour Market: The gap for racialized workers*, vous affirmez que les femmes qui appartiennent à une minorité raciale sont 48 % plus susceptibles d'être au chômage que les hommes n'appartenant pas à une minorité visible. L'étude démontre également qu'elles gagnent 55,6 % du revenu annuel des hommes qui n'appartiennent pas à une minorité raciale. C'est vraiment choquant! Selon vous, quels sont les facteurs qui contribuent à cet écart?

On ne parle pourtant pas d'équivalences de diplômes étrangers. Comme je viens de le mentionner, il s'agit de femmes qui ont fait leurs études ici, tout comme moi. Beaucoup de femmes appartenant à une minorité visible ont fait leurs études ici, dans des universités canadiennes. Elles n'ont pas toujours qu'un seul diplôme, parfois elles ont deux ou trois diplômes universitaires. Il y a cet écart, non seulement vis-à-vis l'obtention d'un emploi ou l'intégration du marché du travail, mais un écart salarial qui est incroyablement étonnant.

[Traduction]

M. Grace-Edward Galabuzi: Voilà ce que je veux faire ressortir à ce sujet. Un facteur clé porte sur la sous-évaluation du capital humain des travailleurs racialisés. Quand les employeurs prennent des décisions sur les personnes qu'ils vont engager et à quelle échelle de rémunération, ils prennent en compte ceux qui sont devant elles. Ils ont tendance à sous-évaluer le capital humain des groupes racialisés.

D'après les résultats de notre recherche, le nombre de titulaires de doctorat parmi les immigrants dont les compétences sont largement racialisées est plus élevé que dans le reste de la population canadienne. Or, cela ne se traduit pas en termes d'égalité de rémunération ou d'accès aux possibilités.

La présidente: Très bien.

Nous cédon maintenant la parole pour cinq minutes à ma collègue, Mme Harder.

Mme Rachael Harder: Merci.

Pouvez-vous m'éclairer? Je me demande s'il y a des domaines précis où les femmes racialisées font l'objet d'une plus grande discrimination par rapport, disons, à d'autres marchés du travail ou à d'autres professions.

Mme Sheila Block: Étant donné que ces données sont très agrégées, nous n'avons pas de ventilation précise par la profession qui nous donnerait ce genre d'information. Nous avons pris du recul et nous nous sommes dit que nous examinerions la combinaison de différents facteurs: l'interaction du racisme et du sexisme dans le système d'éducation, l'impact du racisme et du sexisme sur le marché du travail et la répartition inégale des tâches domestiques dans les ménages. Que donne le recoupement de tous ces facteurs? Comme votre collègue l'a mentionné, on constate que le revenu des femmes racialisées correspond à 55,6 % de celui des hommes non racialisés. Bien que votre question soit importante, les données que nous utilisons ne permettent pas d'y répondre.

• (1040)

Mme Rachael Harder: Merci.

Vous avez aussi indiqué, dans votre exposé, que les trois groupes sont victimes de discrimination sur le marché du travail, mais que la situation des femmes racialisées est différente de celle des femmes non racialisées et des hommes racialisés. Pourriez-vous préciser en quoi au juste consiste la différence pour les femmes racialisées. Je ne veux que des données empiriques, pas chiffrées. Je pense que nous avons examiné les chiffres. Comment se traduit cette discrimination différente pour une femme en entrevue ou en milieu de travail? À quoi ressemble cette différence?

Mme Sheila Block: Vous êtes le porte-parole de l'aspect qualitatif.

Je vais donc céder la parole à mon collègue de la recherche qualitative.

M. Grace-Edward Galabuzi: Je pense avoir déjà abordé cette question. Dans leur milieu, les femmes immigrantes en particulier, dont la plupart sont racialisées, sont considérées comme responsables de la reproduction sexuelle et donc de la garde des enfants. Cette situation a un effet direct sur leur capacité d'accéder au marché du travail quand l'occasion se présente.

Dans une de nos études des cinq dernières années, nous avons interviewé des femmes qui ont immigré ici. L'une d'elles possédait une maîtrise et son mari, un diplôme de premier cycle. Ils ont dû décider de qui chercherait un emploi et de qui serait principalement responsable de la reproduction sexuelle. Ce qui est intéressant, c'est qu'ils avaient recours à des agences d'aide temporaire pour avoir accès à un emploi. Tous les matins, ils devaient décider de qui irait au travail et de qui resterait à la maison. La plupart du temps, l'homme allait travailler et la femme s'occupait de la maisonnée.

Les femmes occupent un double emploi, un à l'extérieur et un à la maison, ce qui influe directement sur leur capacité de gagner un

revenu et leur capacité de saisir les possibilités qui peuvent se présenter. Ce constat s'applique à toutes les femmes à certains égards et certainement aux femmes de la classe ouvrière, mais ici, la racialisation est le facteur qui vient s'ajouter. Elles se trouvent à une intersection où les répercussions de la racialisation et de l'expérience sexiste ont un effet combiné sur leur capacité à travailler, à accéder aux possibilités et à gagner un revenu.

Mme Rachael Harder: Quelles mesures les employeurs peuvent-ils prendre pour faire une différence?

Mme Sheila Block: Je pense que les employeurs peuvent examiner leur politique d'embauche; ils doivent assurer la formation des employés qu'ils affectent aux ressources humaines et doivent veiller à prendre des mesures positives. Le problème, c'est qu'ils ont beaucoup à faire, qu'ils ont de nombreuses obligations. Bien sincèrement, la façon la plus efficace de voir à ce que tous les employeurs le fassent et à ce que cela ait des répercussions plus grandes serait de les obliger par règlement à se conformer.

M. Grace-Edward Galabuzi: Cela permet d'assujettir différents employeurs aux mêmes conditions afin que ce ne soit pas seulement les employeurs consciencieux qui le fassent, mais que tous soient régis par la même norme.

Je tiens à souligner que, si les employeurs qui évoluent dans un milieu qu'on pourrait qualifier d'ouvert, où la majeure partie de la population est racialisée, recrutent 80 % de leurs employés dans des cohortes non racialisées, vous devez en tenir compte. Ils se privent ainsi de l'apport de personnes très compétentes, de grand talent, qui pourraient contribuer à leur milieu de travail.

La présidente: Très bien.

Malheureusement, c'est tout le temps dont nous disposons aujourd'hui. Je veux donc remercier nos témoins pour leur travail excellent et leur aide dans le cadre de la réunion aujourd'hui.

Je tiens à rappeler aux membres du Comité que, la semaine prochaine, nous étudierons l'ébauche de la lettre concernant le projet de loi C-337. Elle vous sera acheminée et vous pourrez ainsi y jeter un coup d'oeil. Mardi, nous aurons aussi l'occasion de nous pencher sur les travaux du Comité. Nous devons discuter d'une nomination par décret, celle de la coordonnatrice de Condition féminine, et nous devons décider si nous voulons interviewer les candidates.

Nous nous reverrons la semaine prochaine. Passez une excellente fin de semaine.

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>