



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 066



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 6 juin 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 6 juin 2017

• (0845)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.)): Je déclare la séance ouverte. Il s'agit de la 66^e réunion du Comité permanent de la condition féminine.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à Stephanie Kusie au sein du Comité. Elle sera avec nous jusqu'à la fin juin.

Bienvenue Stephanie. Nous sommes très heureux de votre présence parmi nous.

Mme Stephanie Kusie (Calgary Midnapore, PCC): Merci.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Nos deux témoins de ce matin, qui représentent l'Immigrant Services Association of Nova Scotia et Catalyst Canada, seront entendues par téléconférence. Soyez les bienvenus.

Nous entendrons d'abord Mme Watts, d'Immigrant Services Association of Nova Scotia.

Vous avez sept minutes.

Mme Jennifer Watts (directrice, Établissement et intégration, Immigrant Services Association of Nova Scotia): Merci.

Je m'appelle Jennifer Watts. Je représente l'Immigrant Services Association of Nova Scotia, le seul organisme d'établissement de la Nouvelle-Écosse et probablement le plus important à l'échelle du Canada atlantique. Nous fournissons des services aux réfugiés et aux immigrants depuis plus de 38 ans. C'est avec plaisir que nous nous adressons à vous ce matin. Je vais parler rapidement, car nous avons beaucoup de renseignements à vous transmettre, mais je crois comprendre qu'il y aura du temps alloué aux questions et réponses.

Nous savons que les femmes ont des vécus généralement très diversifiés et c'est également vrai pour les femmes immigrantes qui viennent s'installer ici au Canada. Nous savons que de nombreuses familles immigrantes viennent ici par petits groupes et que ce qu'elles vivent est très différent de ce qu'elles ont connu dans leur pays d'origine. Elles comptent sur leur famille et leurs amis dans la mesure où ils sont ici et elles ne sont pas toujours au courant des services qui leur sont offerts. Généralement, il manque d'information sur les services de soutien à l'établissement et sur les réseaux qui peuvent leur offrir du soutien au cours de cette période. Par conséquent, lorsqu'une situation de crise survient, elle arrive souvent très rapidement et isolément au sein de la collectivité. Par-dessus tout, les femmes confrontées à des situations de violence ne le signalent pas, en partie parce qu'elles ont peur et en partie parce qu'elles n'ont pas d'argent. Si leur situation change, elles voient leur sécurité économique étroitement liée à cette relation familiale. Ces situations sont très souvent difficiles à vivre.

Nous savons également que les besoins économiques des femmes immigrantes doivent être perçus sous l'angle des déterminants

sociaux, ce qui comprend la situation familiale, la race, l'éducation, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut d'immigrant, la situation avant l'arrivée au pays, pour n'en nommer que quelques-uns. Ces déterminants auront des répercussions sur leur capacité à s'établir et à se sentir financièrement en sécurité. Le statut d'immigrant a des répercussions sur leur sécurité économique. Lorsque les femmes deviennent des citoyennes à part entière, elles n'ont plus accès aux ressources pour l'établissement. Si au cours de la période où elles font des démarches pour obtenir leur citoyenneté elles ne sont pas activement engagées ou reliées à des services d'établissement, une fois qu'elles auront obtenu leur statut de citoyenneté, elles ne pourront plus avoir accès à ces ressources. La transition peut prendre un certain temps. Elles restent parfois à la maison afin de s'occuper de leurs enfants et de leur famille. Elles peuvent en fait devenir citoyennes sans bénéficier de tous les services de soutien nécessaires à leur intégration. En outre, le parrainage dans la catégorie du regroupement familial peut être problématique, plus particulièrement s'il éclate, car les femmes craignent d'être déportées et choisissent donc de poursuivre une relation qui est dangereuse pour elles.

Nous savons que la garde d'enfants est un enjeu extrêmement important pour les femmes, car elles sont généralement les premières responsables des enfants. Si elles n'ont pas accès à des services de garde, cela limite leurs possibilités d'apprentissage d'une langue et leurs possibilités d'emploi, augmentant du coup l'isolement et la dépendance vis-à-vis de leur époux. Notre organisation offre des services de garde, mais nos ressources sont limitées. Il est très difficile de fournir toute la gamme de soins nécessaires pour répondre adéquatement aux besoins des enfants, plus particulièrement dans le cas des familles nombreuses, ainsi que nous l'avons vu avec les réfugiés syriens. Le manque de garderies abordables, subventionnées et adéquates fait en sorte qu'il peut être difficile pour les femmes de briser le cycle de la pauvreté et de se sentir en sécurité sur le plan financier.

La prestation fiscale pour enfant a donné des résultats très positifs. Nous aimerions remercier le gouvernement pour les changements qui ont récemment été apportés. Ils ont d'importantes répercussions sur nos gens. L'un des problèmes auquel nous avons été confrontés est lié au fait qu'il faut parfois plusieurs mois avant que nos clients reçoivent leurs prestations, surtout lorsque le revenu global entre en ligne de compte ou si un réfugié a rempli le mauvais formulaire ou si un réfugié ne réalise pas l'importance de remplir les documents dans les délais prescrits. Il faut alors beaucoup de temps pour revenir en arrière, répondre à toutes les questions et remplir les formulaires. C'est ainsi que certaines familles se retrouvent sans aucune prestation fiscale pour enfants. C'est un véritable problème et la lourdeur bureaucratique fait partie du problème.

Nous avons également constaté qu'au cours de leurs trois premiers mois passés ici, les réfugiés n'ont pas accès à des prestations fiscales pour enfants et le Programme d'aide au rétablissement, le PAR, n'est plus là pour soutenir financièrement les gens durant cette période. L'accès à la nourriture est très difficile pour les gens au cours de cette période. Nous savons que les taux d'aide au revenu n'augmentent pas beaucoup, voire pas du tout. Quant à la situation du logement, celle-ci varie d'une province à une autre, mais pour ce qui est de la Nouvelle-Écosse, il est carrément inadéquat. Il ne répond pas aux besoins des gens en quête de logement sûr et abordable. Nous savons également que si l'on reçoit de l'aide au revenu, il est difficile de trouver le moyen d'envoyer les enfants à l'école ou d'avoir accès aux ressources, d'où la nécessité de sortir de ce programme, afin d'acquérir une plus grande indépendance économique.

• (0850)

Nous avons reconnu dans notre nouveau plan stratégique que si nous aspirons à devenir les champions d'une province inclusive et accueillante, nous devons examiner les problèmes systémiques qui entravent l'offre de logements abordables, qui limitent l'accès aux soins de santé et qui engendrent la pauvreté. Ce sont là des problèmes bien réels auxquels sont plus particulièrement confrontées les femmes de nos communautés. Nous savons également qu'il est encore plus difficile pour les femmes handicapées, les femmes qui font partie d'une famille dont un membre est handicapé ou les femmes qui proviennent de la communauté LGBTQ de bien s'intégrer sur le plan économique.

Plus spécifiquement, il faut offrir une formation linguistique appropriée et, par conséquent, offrir plus de soutien à l'enseignement et aux services de garde, et donner accès aux services une fois que les femmes ont obtenu leur citoyenneté... Les budgets alloués aux services d'interprétation, et plus particulièrement aux organismes qui ne sont pas vraiment des services aux immigrants, sont énormes. Nous aimerions que nos clients puissent avoir accès aux abondantes ressources qui sont maintenant offertes dans la collectivité, mais ils ne peuvent pas, soit parce que ces organisations n'ont pas les compétences culturelles requises ou parce qu'elles n'ont pas les budgets nécessaires pour financer l'interprétation de leurs services. Elles ont tendance à faire appel à nous, alors qu'en réalité, si nous voulons devenir une collectivité ouverte, diversifiée et inclusive, nous devons changer nos façons de faire dans tous les aspects de notre société, et les fonds alloués aux services d'interprétation sont un élément clé pour y parvenir.

L'accès à un logement abordable et à un soutien financier adéquat durant la période où une personne a le statut de réfugié et, si nécessaire, l'accès à l'aide au revenu sont des enjeux de taille. Nous serions certainement intéressés à toute discussion portant sur le revenu annuel garanti et sur l'aide à accorder aux femmes.

Les femmes réfugiées, plus particulièrement, peuvent trouver des emplois le soir, la nuit et les fins de semaine. Souvent, ce sont des emplois de débutantes et les femmes ont souvent du mal à passer à une autre catégorie d'emploi. Qui plus est, ces emplois ne font l'objet d'aucune surveillance et n'offrent aucune protection aux femmes, si bien qu'elles peuvent se retrouver dans un cercle vicieux qui n'est pas sain, ni sécuritaire ni approprié pour elles, et qu'elles sont toujours au salaire minimum ou faiblement rémunérées.

Pour conclure, j'aimerais mentionner que l'an dernier nous avons mis sur pied un programme visant à examiner la situation des femmes immigrantes professionnelles sous-employées. Nous avons relevé six aspects qu'il importe à notre avis que les employeurs prennent en considération. L'un de ces aspects concerne la reconnaissance des titres de compétence...

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Désolée, votre temps de parole est écoulé.

Mme Jennifer Watts: Je serai heureuse de répondre à vos questions à ce sujet par la suite.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Merci.

Passons maintenant à nos amis de Catalyst Canada, à Toronto.

Madame van Biesen.

Mme Tanya van Biesen (directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.): Bonjour. Je vous remercie d'avoir invité Catalyst Canada à prendre part à cette discussion ce matin. J'ai eu la chance de parler à quelques-uns d'entre vous auparavant.

Catalyst est une organisation mondiale à but non lucratif qui promeut l'avancement des femmes dans le secteur des affaires.

Je vais aborder trois points, à savoir: l'écart salarial entre les hommes et les femmes et la ségrégation professionnelle; les outils pour renforcer la sécurité financière des femmes et les moyens d'accroître l'accès à ces outils; et enfin, la participation, la rétention et la représentation dans les postes de direction et les postes bien rémunérés.

J'aimerais prendre une minute pour mettre la situation du Canada en contexte. Comme beaucoup d'entre vous le savent, sur quelque 710 sociétés — et non pas toutes les sociétés — inscrites à l'indice TSX, ce qui représente environ 2 mille milliards de dollars en valeur marchande, seulement 12 % des sièges au sein des conseils d'administration sont occupés par des femmes et 45 % de ces sociétés n'ont aucune femme au sein de leurs conseils d'administration. Par ailleurs, 43 % de ces sociétés n'ont aucune femme occupant des postes de direction générale, puis un autre 28 % en comptent une seulement. Enfin, moins de 5 % des PDG des sociétés canadiennes sont des femmes. Bref, la scène canadienne n'est pas tout à fait ce qu'elle pourrait être en ce qui concerne les femmes.

Laissez-moi vous parler un peu de ce premier point qui a trait à la détermination des problèmes à l'origine de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les recherches effectuées par Catalyst et de nombreux autres chercheurs montrent que les inégalités salariales commencent dès le début de la carrière des femmes et qu'elles s'enveniment avec le temps. En fait, les études que nous avons effectuées montrent que les femmes canadiennes à fort potentiel gagnent 8 000 \$ de moins que les hommes pour le premier emploi qu'elles occupent après avoir obtenu leur MBA, et elles sont plus susceptibles d'entamer leur carrière en occupant un poste moins élevé, même si elles ont le même niveau d'expérience et de formation. Un salaire moins élevé pendant toute une vie chez les femmes signifie que leur pension est moins élevée au moment de la retraite et que le risque de connaître la pauvreté ou de réduire leur train de vie est plus élevé que chez les hommes.

Selon nous, l'écart salarial et d'autres écarts entre les hommes et les femmes sont liés à de nombreuses raisons, y compris à cause des barrières systémiques solidement enracinées et des préjugés inconscients, et non parce que les femmes sont moins qualifiées que les hommes. J'aimerais parler de quelques-unes de ces barrières.

La majorité des systèmes de recrutement, de formation, de gestion et d'indemnisation ne sont pas conçus pour corriger rapidement ces iniquités. Ils sont fondés sur la méritocratie, une notion sur laquelle nous aimons bien nous accrocher, je pense, au Canada. De nombreux projets de recherche ont démontré que la notion du mérite repose sur de nombreux préjugés inconscients, parce qu'il est défini par des gens qui détiennent le pouvoir.

J'aimerais également souligner à propos de l'écart salarial entre les hommes et les femmes que celui-ci est beaucoup plus prononcé chez certains groupes de femmes, notamment chez les femmes issues de minorités visibles, les femmes autochtones, les nouvelles immigrantes et les femmes handicapées. Voici quelques faits à l'appui de ces données.

Le salaire des femmes autochtones est de 18 % inférieur à celui des hommes autochtones et 36 % inférieur à celui des hommes non autochtones. Les femmes handicapées gagnent 16 % de moins que les hommes avec un handicap. Les femmes appartenant à une minorité visible gagnent 19 % de moins que les hommes appartenant à une minorité visible, et 34 % de moins que les hommes n'appartenant pas à une minorité visible.

Le Canada devrait vraiment se préoccuper de cette situation, car nos mélanges ethniques ne cessent d'évoluer et que nous avons un gouvernement très favorable à l'immigration. Les femmes sont laissées pour compte, et les femmes appartenant à une minorité visible le sont encore davantage.

À propos de la ségrégation professionnelle et du manque d'accès aux secteurs de croissance clés, je dirais que les normes et les stéréotypes sociaux continuent d'influencer le cheminement scolaire des filles et des jeunes femmes, et par conséquent, leur carrière professionnelle. Ces stéréotypes commencent tôt dans la vie, à la maison et à l'école.

Je sais que l'éducation relève des gouvernements provinciaux, mais le gouvernement fédéral peut exercer une influence sur le comportement des provinces, car l'éducation en très bas âge à l'école et à la maison est cruciale. Par ailleurs, les préjugés en milieu de travail qui font en sorte que les femmes délaissent le secteur industriel — notamment les sociétés de pointe comme Uber, Salesforce et de nombreuses autres, ainsi que nous le voyons abondamment aux nouvelles — doivent être combattus par un solide leadership, de la formation, et par l'apport de changements dans les processus et les systèmes.

Passons maintenant aux divers moyens qui contribueront à renforcer la sécurité économique des femmes, tant en entreprise qu'au gouvernement.

L'un de ces moyens réside dans l'adoption de politiques de rémunération transparentes. Les gouvernements qui exigent que les compagnies affichent publiquement les salaires et les écarts entre les salaires des hommes et des femmes, comme le stipule un règlement au Royaume-Uni et une loi en Australie, sont des exemples d'applications de solutions pour assurer la transparence de la rémunération.

Un deuxième moyen consiste à réévaluer les politiques de négociation. Bien que les femmes négocient les promotions et les indemnités autant que les hommes, des recherches révèlent que les femmes sont pénalisées lorsqu'elles le font.

● (0855)

Le troisième moyen consiste à adopter une ordonnance d'interdiction des demandes d'indemnisation fondée sur l'historique du salaire. Plusieurs États des États-Unis et des gouvernements locaux ont déjà proposé ou adopté ce type de loi, notamment au Massachusetts, à la ville de New York et à Philadelphie, parce que la rémunération fondée sur les salaires antérieurs favorise le maintien des niveaux de rémunération plus faibles chez les femmes.

Le quatrième moyen consiste à mener des études, des analyses et des vérifications de la rémunération à l'interne afin d'éliminer tout écart salarial entre les hommes et les femmes. Un autre exemple de

politique gouvernementale est la récente loi adoptée en Islande qui exige des importantes sociétés et des organismes gouvernementaux d'entreprendre des vérifications et de démontrer qu'ils appliquent les règles relatives à l'égalité de la rémunération.

Enfin, pour favoriser l'entrée, la participation, le maintien en poste et la représentation des femmes dans les postes de direction et autres postes bien rémunérés, je pense qu'il faudrait évaluer, recruter, retenir, promouvoir et développer le talent, ce qui mettrait un terme à la discrimination fondée sur le sexe. Il faudrait également analyser les bassins de candidats afin d'assurer que les décisions prises en matière d'embauche et de promotion sont fondées sur un bassin suffisamment large de candidats. Il y aurait lieu d'inviter un observateur des préjugés inconscients dans les discussions portant sur l'embauche et la promotion des femmes à fort potentiel. Ces approches peuvent s'appliquer au gouvernement et dans les entreprises à but non lucratif. Il y aurait également lieu de mettre au défi les partenaires de recrutement de proposer un large éventail de candidats, et surtout, de suivre de près les progrès réalisés dans les prises de décision touchant l'indemnisation, la promotion et l'embauche, car ces données vous donneront l'heure juste.

Dans une perspective élargie, il n'y a pas une seule bonne façon à notre avis d'accélérer la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Il importe néanmoins que les sociétés se donnent des objectifs pour atteindre un certain pourcentage de femmes au sein de ces conseils et qu'elles utilisent au moins un mécanisme pour faciliter le renouvellement des membres, comme l'âge ou la durée limitée des mandats, conjugué à des processus d'évaluation des membres. Nous croyons que les gouvernements devraient renforcer l'établissement d'objectifs, renouveler les mécanismes et les politiques écrites, assurer un suivi des progrès accomplis et en publier le compte rendu. Nous croyons que le gouvernement devrait adopter le principe qui consiste à « se conformer ou expliquer », ainsi qu'il a été proposé dans le projet de loi C-25.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à profiter de la possibilité de s'appuyer sur des groupes comme la Gender and Good Governance Alliance, dont a précédemment parlé Beatrix Dart, qui est une alliance fantastique d'OSBL de même vision et qui pourrait faire office de cellule de réflexion pour les gouvernements du pays.

Merci.

● (0900)

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Passons maintenant à la période de questions.

Sean Fraser posera la première série de questions.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Merci beaucoup.

Je vais commencer avec l'Immigrant Services Association of Nova Scotia, l'ISANS. Je vous remercie d'être venue d'aussi loin que la Nouvelle-Écosse.

Vous avez abordé quelques points sur lesquels j'aimerais avoir plus de renseignements.

Vous avez mentionné la prestation fiscale pour enfants du Canada et le fait que les nouveaux arrivants sont parfois aux prises avec les lourdeurs administratives liées à l'obligation de retracer leur revenu global ou de se familiariser avec des documents auxquels ils ne sont pas habitués, étant donné qu'ils proviennent d'un milieu différent.

Que pouvons-nous faire en qualité de gouvernement fédéral pour réduire au minimum le fardeau administratif et nous assurer que les familles touchent les prestations que nous avons convenu de leur offrir?

Mme Jennifer Watts: Nous savons par expérience que, lorsqu'une difficulté ou un problème surgit, il faut un temps fou avant que les nouveaux arrivants ne présentent une nouvelle demande, remplissent les formulaires et prouvent que leurs enfants sont inscrits à l'école. Il en est ainsi des familles qui ont parfois subi des traumatismes et qui essaient de comprendre où elles en sont, mais également du personnel d'ISANS qui font des pieds et des mains pour y voir clair, surtout quand les gens arrivent en grand nombre. Ces situations exigent un travail administratif colossal et laissent malheureusement de nombreuses familles sans accès aux prestations fiscales. Du coup, nous devons essayer de compenser avec les dons que nous recevons, mais les gens finissent par devoir se présenter dans les banques alimentaires. Ils se retrouvent à devoir négocier désespérément avec les propriétaires pour éviter l'expulsion. Ils sont confrontés à toutes sortes de difficultés.

Je pense que le plus simple serait peut-être simplement d'établir des liens avec ISANS en expliquant la situation et en leur disant ce qui s'est passé. Allons de l'avant. Nous pourrions certainement nous désengager si nous constatons après coup des situations irrégulières. La plupart du temps, une simple erreur qui n'a pas été constatée suffisamment rapidement en est la cause.

M. Sean Fraser: Vous avez soulevé un autre point à propos des personnes qui obtiennent la citoyenneté sans nécessairement être pleinement intégrées à la communauté et qui peuvent continuer à bénéficier des services d'établissement. Je sais que vous êtes bien impliquée dans ce modèle de prestation de services, mais je me demande, dans une perspective fédérale, comment vous pouvez aider des gens à accéder à des services d'établissement dans les provinces où ils vivent une fois qu'ils sont devenus citoyens canadiens.

Mme Jennifer Watts: D'après moi, c'est une question de financement. Nous pourrions certainement offrir les services. Ce n'est pas que nous ne pouvons pas les offrir, c'est que nous ne recevons pas le financement nécessaire pour les offrir. Si on les reconnaissait en tant que clients ayant droit à une allocation et si l'on reconnaissait que ce sont des services auxquels ils ont droit, cela ferait une différence.

M. Sean Fraser: Excellent.

Je me permets de dévier un peu du sujet ici. Vous avez mentionné, madame van Biesen, qu'en matière de promotion de l'accès des femmes aux conseils d'administration, vous soutenez la politique qui consiste à « se conformer ou expliquer ». Nous avons entendu diverses opinions à ce sujet. Certains témoins ont laissé entendre qu'un système de quota était la solution. Pourquoi le principe qui consiste à « se conformer ou expliquer » est-il la bonne solution à votre avis?

Mme Tanya van Biesen: Je dirais que c'est l'une des nombreuses façons de procéder. Comme je l'ai indiqué, je ne pense pas qu'il y ait une seule solution pour y parvenir. Je souscris aux mesures proposées dans le projet de loi C-25 comme un pas dans la bonne direction. J'estime que le principe « appliquer ou expliquer », comme le définit actuellement la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, pourrait être renforcé. Comme d'autres intervenants l'ont signalé, les explications données par bien des entreprises laissent à désirer.

Je me porte donc à la défense du projet de loi C-25. Je pense que c'est pour nous la bonne chose à faire, à tout le moins comme première étape.

• (0905)

M. Sean Fraser: Vous avez aussi dit que la promotion et le recrutement des femmes non seulement dans les secteurs à forte

croissance, mais aussi dans les postes bien rémunérés, représentent vraiment un problème. J'en ai été témoin à plusieurs reprises au cours de ma carrière précédente. Le cabinet dans lequel je travaillais au début savait comment recruter de jeunes femmes sortant de la faculté de droit. Après quelques années, beaucoup quittaient le partenariat. Je suis persuadée qu'elles avaient plusieurs raisons de le faire.

Encore une fois, dans la perspective du gouvernement fédéral, quelles mesures pouvons-nous prendre pour encourager les entreprises privées à surveiller ce qui se passe chez elles et à faire mieux pour voir à ce que les femmes profitent tout autant des avantages économiques de ces postes?

Mme Tanya van Biesen: À mon avis, le gouvernement doit d'abord et avant tout donner l'exemple par son propre comportement. Je pense qu'il faut d'abord établir des cibles et faire la preuve que si cela se fait au gouvernement, c'est possible ailleurs.

Puis, en passant par le gouvernement, j'encouragerais les entreprises à établir leurs propres cibles et à les renforcer. Bien franchement, l'une des choses qui fait défaut au Canada, à mon avis, c'est que même si nous avons des principes comme celui d'appliquer ou d'expliquer, nous sommes très Canadiens et polis. Nous ne voulons jamais blâmer les entreprises. Elles sont pourtant nombreuses les entreprises qui ne font absolument rien, aucun effort, qui ne lèvent pas le petit doigt pour amorcer un dialogue à propos des quotas. J'estime qu'il faudrait nommer ces entreprises et les blâmer.

M. Sean Fraser: S'agissant des mécanismes dont dispose le gouvernement fédéral, est-ce que la présentation d'un projet de loi portant non seulement sur la composition des conseils d'administration, mais également sur la promotion des femmes dans les échelons, de l'entrée à la haute direction, serait une façon de procéder?

Mme Tanya van Biesen: Oui, je pense qu'il est de plus en plus difficile d'obtenir toutes les données, mais j'estime qu'il ne faut pas se limiter à la question des conseils d'administration. Nous devrions nous arrêter à la trajectoire ascendante. Il faudrait à tout le moins se pencher sur les postes de cadre et les conseils d'administration et, si nous pouvons descendre de quelques crans dans la hiérarchie, ce serait fantastique.

M. Sean Fraser: Revenons maintenant à la représentante de l'Immigrant Services Association of Nova Scotia. On vous a coupé la parole à la toute fin de vos remarques; vous parliez du sous-emploi des femmes immigrantes professionnelles. Ce que vous aviez à dire m'intéressait beaucoup et si vous voulez prendre le temps qu'il me reste pour répondre à des questions, j'en serais ravi.

Mme Jennifer Watts: Merci, j'apprécie vraiment.

Cela fait écho aux propos de l'autre intervenant à propos de la nécessité de réfléchir au fait que les femmes occupent des emplois professionnels, mais que les femmes immigrantes ne peuvent progresser au-delà d'un certain niveau. Nous avons une étude et si quelqu'un est intéressé, nous avons préparé une trousse présentant des stratégies aux employeurs.

Une de ces stratégies, comme je l'ai mentionné, est la reconnaissance des titres de compétence et la marche à suivre à cette fin. Il y en a une qui explique comment aider les femmes immigrantes à se préparer en vue de demander une promotion, aborder les problèmes de communication et se pencher sur ce que les employeurs peuvent faire pour régler les problèmes notamment de compétences linguistiques, d'accent et de jargon qui peuvent nuire aux femmes qui veulent avancer, mais qui n'en ont pas la possibilité. Il est aussi question de la subjectivité de la promotion et du manque d'informations et du sentiment d'être mal accueilli et sous-estimé. Puis, il y a l'approche universelle à l'égard du recrutement et de la promotion. Certaines des stratégies mentionnées cibleront les femmes en général, mais d'autres, la situation des femmes immigrantes et les mesures à prendre à ce chapitre. Il faudrait notamment mettre sur pied des comités sur la diversité et l'inclusion, s'assurer qu'ils ont suffisamment de membres ayant reçu la formation pertinente et voir à offrir des ateliers en compétences culturelles au travail, avec des programmes de formation, de sensibilisation et de mentorat.

Il faudrait aussi des trousse d'orientation appropriées afin d'apprendre aux femmes qui n'ont peut-être pas l'expérience du milieu de travail canadien exactement ce qu'elles doivent savoir. Offrir des cours d'anglais spécifique dans le cadre de la formation en milieu de travail permettrait de franchir une autre étape en ce qui concerne certains des...

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Désolée. Je dois encore vous interrompre...

Mme Jennifer Watts: Certainement.

J'en ai encore quelques exemplaires, si quelqu'un est intéressé.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): En fait, pourriez-vous nous remettre la trousse dont vous nous avez parlé? Si vous pouviez en donner un exemplaire à la greffière, ce serait bien.

Mme Jennifer Watts: Bien entendu. Il y a beaucoup de détails.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Merci.

Nous accueillons maintenant Mme Vecchio pour sept minutes.

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

Jennifer, j'irai vous voir. Nous pourrions ainsi discuter de ces grandes initiatives.

Merci à vous aussi, Tanya.

Mon intervention portera spécialement sur les femmes immigrantes qui arrivent au Canada, car je pense que cette question nous échappe ici.

L'autre jour, j'étais assise avec une dame de Medicine Hat qui m'expliquait que la région avait accueilli environ 15 nouvelles familles. L'un des plus grands obstacles, c'est celui de la langue. Certaines des femmes allaient chercher les enfants à l'école pour qu'ils leur servent d'interprètes dans la collectivité.

Jennifer, je veux mettre l'accent sur, par exemple, les outils d'évaluation de la formation antérieure que vous avez peut-être et les obstacles linguistiques pour les femmes immigrantes. Que faisons-nous pour éliminer ces obstacles? À mon avis, il importe de savoir qu'elles veulent s'intégrer et que nous devons les aider à comprendre la langue. Pouvez-vous me dire ce que fait votre association en matière de compétences linguistiques?

• (0910)

Mme Jennifer Watts: Nous essayons de leur offrir toute une gamme de possibilités d'apprentissage linguistique. De nouveau, ce

n'est pas l'approche universelle qu'il faut comprendre. Parfois, c'est très difficile pour les femmes qui sont arrivées au Canada avec une famille nombreuse et qui ont vraiment du mal à joindre les deux bouts. C'est encore la question de la garde des enfants: trouver des places pour les bébés, des places pour les enfants et devoir revenir à la maison pour aller chercher les enfants à l'école à cause des horaires. C'est très compliqué et très difficile de négocier tout cela si vous avez huit enfants.

Mme Karen Vecchio: Je suis tout à fait d'accord avec vous, mais la question que je veux aborder, c'est celle de la barrière de la langue. Nous savons que beaucoup d'enfants font office d'interprète. Dans ma propre ville, il y a une très forte collectivité de mennonites. Des jeunes filles entre 10 et 12 ans se présentent avec leur mère pour interpréter et les aider avec une demande de prestation fiscale pour enfant. On observe ce phénomène chez nous, peu importe la provenance des gens.

Je pense que nous savons que l'un des obstacles est de satisfaire aux exigences linguistiques. Que pouvons-nous faire? Je sais que le financement fait défaut, mais quels sont les programmes qui leur sont offerts? On pourrait penser à un programme complet; des rencontres de jeux pour les enfants pendant que les mères interagissent avec d'autres femmes pour essayer d'apprendre la langue. Quels genres de programmes offrez-vous à cette fin?

Mme Jennifer Watts: À mon avis, il est indispensable d'offrir de la formation linguistique donnée par des moniteurs en anglais langue seconde qui reçoivent sans cesse de la formation. Pour qu'une personne progresse en vue d'acquérir la compétence et obtenir son NCLC 4 ou 5 afin de pouvoir entrer sur le marché du travail et travailler, elle devra suivre des cours en classe avec des moniteurs formés. C'est la première chose...

Mme Karen Vecchio: D'accord, je le reconnais. Je pense que nous devons parfois envisager l'éducation formelle certes, mais aussi informelle.

Mme Jennifer Watts: Oui.

Mme Karen Vecchio: Je songe moi-même à apprendre le français. Je ferai un séjour d'immersion dans une famille; le côté informel est donc très fort. Je comprends là où nous devons les mener, mais quels genres de programmes informels et abordables pouvant aussi inclure les enfants établissons-nous dans les collectivités visées?

Mme Jennifer Watts: Il y a des cercles de conversation qui sont animés par des bénévoles. Nous avons aussi commencé à instaurer le programme HIPPY dans le cadre duquel des moniteurs formés se rendent sur place, dans les maisons, pour travailler avec les femmes et leurs enfants. Ce programme est utile pour les enfants, mais aussi pour les femmes. Diverses options sont offertes. Nous favorisons aussi, par exemple, des cours de couture, des lieux de rassemblement où les femmes se réunissent avec une idée précise et même des projets de jardinage. Toutes ces mesures incitent les gens à se mêler à la collectivité, les aident à tisser des liens avec des Canadiens de souche et aussi à se perfectionner au niveau de la langue. Voilà ce que nous pouvons faire.

Mme Karen Vecchio: Formidable. Je ne voulais pas être méchante au sujet de la garde d'enfants, j'essaie seulement de m'éloigner du sujet qui a pris beaucoup de place tout au long de notre étude.

Si on regarde maintenant la formation antérieure, les compétences... Je sais que, bien souvent, ce sont des associations provinciales qui en sont responsables. Si une personne immigré avec le titre de docteur, elle doit se présenter devant l'Ontario Medical Association pour obtenir son permis. Pouvez-vous me dire les ensembles de compétences qui seront, à votre avis, requises afin que nous puissions nous orienter pour les femmes immigrantes? Quels obstacles mis en place par les associations devons-nous éliminer pour que leurs titres de compétences soient peut-être reconnus et qu'elles aient une chance de décrocher un meilleur emploi? Ou alors, l'employabilité est-elle hors de question? Quel est votre avis?

Mme Jennifer Watts: Les femmes arrivent avec un bagage d'expériences et d'antécédents. Nul doute que la question de la reconnaissance internationale des compétences revêt une très grande importance. Je dois dire que la Nouvelle-Écosse a fait figure de chef de file. Je pense que nous collaborons maintenant avec 13 groupes précis en ingénierie, en pharmacie, en santé et en services financiers. Ils aident les hommes tout comme les femmes à voir comment les compétences et l'expérience acquises dans leur pays d'origine peuvent se traduire dans le processus des options. Il n'y a pas nécessairement une seule façon. Les cheminements sont certainement nombreux pour une personne qui était dentiste dans son pays ou pour une personne qui le devient ici. Nous avons connu beaucoup de succès et je dois dire que la province est la seule à tenir compte du programme de reconnaissance internationale des compétences.

• (0915)

Mme Karen Vecchio: Quand je me déplaçais avec le comité des ressources humaines, je me souviens avoir abordé la question de l'immigration à Medicine Hat. Il y a un fonds dont peuvent se prévaloir les immigrants pour les aider pendant un an. Pouvez-vous nous en parler un peu afin que nous comprenions comment ce fonds fonctionne et pouvez-vous me dire combien il y a d'immigrants qui y ont recours dans votre collectivité?

Mme Jennifer Watts: Je ne suis pas absolument certaine du fonds duquel on parle, mais nous avons un fonds soutenu par le gouvernement qui permet aux immigrants n'ayant pas l'argent nécessaire d'obtenir leurs titres de compétence et d'étudier en vue de passer les examens, par exemple. Il s'agit d'un fonds octroyant des prêts leur permettant de se concentrer pour obtenir leurs titres de compétence en passant des examens et des tests, par exemple, mais ils doivent rembourser. Cette forme d'aide a été très utile et populaire et il n'y a eu aucun problème de remboursement, ou presque. Cette ressource est énorme.

Mme Karen Vecchio: Je sais qu'il me reste très peu de temps, mais je savais que le taux de remboursement est très élevé.

Mme Jennifer Watts: Il est très bien.

Mme Karen Vecchio: Merveilleux. Y a-t-il suffisamment d'argent? Est-ce que le gouvernement fédéral devrait envisager de le bonifier afin que nous puissions avoir des ressources du genre? Nous savons que ce programme a donné d'excellents résultats.

Mme Jennifer Watts: Nous n'hésiterions pas à défendre le recours soutenu à cette ressource. Je pense que des négociations à ce sujet ont été entamées, mais ce mécanisme a été très utile. Je dirais qu'il est aussi vraiment essentiel d'appuyer le programme de reconnaissance internationale des compétences. Je crois savoir que ce programme fera l'objet d'un examen l'an prochain.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): C'est le temps qui vous a été alloué. Nous cédon maintenant la parole à Mme Malcolmson pour sept minutes.

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

Merci aux deux témoins. Cette information est extrêmement utile et éclairera nos recommandations finales.

Je m'adresse à Mme Watts de l'Immigrant Services Association of Nova Scotia.

J'ai été élue sur l'Île de Vancouver, tout à fait à l'autre bout du pays, mais les histoires que vous racontez m'interpellent. Dans la circonscription que je représente, Nanaimo—Ladysmith, j'ai appris que la barrière de la langue est au nombre des plus grands défis pour les nouveaux Canadiens, en particulier les femmes. La Central Vancouver Island Multicultural Society fait du travail fantastique et elle offre de la formation linguistique, mais on constate qu'elle ne peut assumer à elle seule la charge et qu'elle n'a pas le financement nécessaire, comme vous le dites.

Les intervenants de cette organisation m'ont aussi dit que même si de la formation linguistique leur est offerte, les femmes ont de la difficulté à trouver du transport et à faire garder les enfants pour se rendre aux cours. J'aimerais que vous donniez votre opinion claire et franche; pensez-vous que si le gouvernement fédéral investit davantage dans le transport en commun et le système universel de garde d'enfants, on pourrait ainsi éliminer certains de ces obstacles et permettre aux femmes immigrantes de suivre des cours de formation linguistique puis de travailler?

Mme Jennifer Watts: Nul doute qu'à nos yeux, des systèmes de transport en commun efficaces sont très importants pour faciliter la vie de tous les Canadiens, mais en particulier des nouveaux arrivants; en outre, pouvoir accéder à des ressources et à des services de garde d'enfants sont des outils fondamentaux pour aider les femmes à intégrer les rangs de la population active. Nous appuyons assurément ces progrès visant à assurer une plus grande sécurité économique non seulement aux immigrants, mais également à tous les Canadiens.

Mme Sheila Malcolmson: Quel rang occupe la barrière de la langue dans les obstacles qui empêchent les femmes immigrantes d'obtenir un emploi fiable?

Mme Jennifer Watts: Elle se classerait assurément au haut de la liste.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

Vous avez aussi dit quelques mots à propos de la violence conjugale. Des témoins nous ont déjà dit ici que certains syndicats, comme la section manitobaine des Métallurgistes unis, commencent à instaurer le congé rémunéré pour violence conjugale et que cette mesure est reprise, d'après ce que l'on sait, quelque part dans la région de l'Atlantique. Je ne peux me rappeler où, mais certainement en Colombie-Britannique et en Ontario, le congé pour violence conjugale a été proposé afin de permettre aux femmes de profiter d'un congé rémunéré pour se réinstaller, elles et leur famille, et ne pas risquer de perdre leur emploi pendant cette période de transition. Est-ce que votre clientèle aborde cette question? Êtes-vous d'accord avec le fait que le congé rémunéré pour violence conjugale comme droit protégé permettrait aux femmes d'éviter une interruption dans leur emploi à cause de la violence conjugale?

Mme Jennifer Watts: À mon avis, nous le serions assurément. Je dirais que ce que les femmes immigrantes victimes de violence conjugale déplorent le plus en ce moment, c'est le manque de ressources dans les refuges pour intervenir auprès d'elles comme il se doit. Les femmes immigrantes peuvent choisir de rester dans la situation dans laquelle elles se trouvent, même si elles voulaient s'en sortir, parce que les refuges ne sont pas en mesure de fournir les ressources qui conviennent à leur culture. Ce sont probablement les points qui sont le plus souvent soulevés en ce moment. Je pense que le programme dont vous parlez serait utile, mais je pense aussi que ce qui est essentiel pour l'instant, c'est d'avoir des mesures de soutien adéquates, de la formation en compétences culturelles et des services d'interprétation dans les refuges. Il ne faut pas oublier non plus que la situation est complexe quand les familles sont très nombreuses, qu'elles comptent de jeunes hommes et qu'on préférerait ne pas les diviser, mais les refuges ne sont pas en mesure de répondre à la cellule familiale. Comprendre cette complexité, mais ne pas être en mesure d'en tenir compte est très problématique.

● (0920)

Mme Sheila Malcolmson: Cela confirme. D'autres témoins nous ont dit qu'outre les complications que représente la composition d'une famille immigrante, en raison du manque d'espaces dans les refuges puis de logements abordables pour faire la transition entre le refuge et le logement, les femmes se retrouvent devant le choix impossible de retourner vers l'abuseur et l'insécurité pour elles et leurs enfants ou de se retrouver dans la pauvreté, devant habiter dans un logement totalement inadéquat. Elles sont doublement frappées.

Je m'adresse à Mme van Biesen qui représente l'organisation Catalyst Canada et je veux revenir sur certains de vos commentaires à propos de l'équité salariale. Beaucoup de choses se sont dites à ce sujet au Comité. Selon Oxfam Canada, par exemple, rien n'empêche de légiférer l'équité salariale afin d'éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Nous parlons de mesures législatives fédérales. Le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a aussi dénoncé le fait que le gouvernement canadien n'a pas adopté une loi fédérale à ce chapitre. Il y a un an, un comité spécial du Parlement a recommandé que des mesures législatives en matière d'équité salariale soient déposées au Parlement ce mois-ci, mais le gouvernement dit en 2018.

Avez-vous entendu dire, dans votre collectivité, que des obstacles empêchent de légiférer maintenant, étant donné que l'Ontario et le Québec l'ont fait il y a 20 ou 30 ans?

Mme Tanya van Biesen: Je n'ai pas entendu parler d'obstacles. Je pense que, comme pour tout le reste, une réglementation de plus déclencherait une réaction de recul dans le secteur privé. Cela dit, c'est le genre de problèmes dont nous parlons depuis très longtemps, et ils existent toujours. Je crois donc que le gouvernement doit prendre des mesures et adopter une position plus dure à ce sujet.

Mme Sheila Malcolmson: Je suis d'accord avec ce que vous avez dit tout à l'heure, dans votre témoignage initial, sur le principe selon lequel le gouvernement devrait donner l'exemple. Pourriez-vous nous donner des précisions? Il me semble que, si le gouvernement n'adopte pas de loi, mais l'exige des employés fédéraux et des entreprises sous réglementation fédérale, c'est un peu hypocrite. On fait porter la responsabilité de résorber l'écart salarial entre les hommes et les femmes aux entreprises privées du Canada ou aux propriétaires de petites entreprises.

Mme Tanya van Biesen: Ce gouvernement a donné le ton de façon positive, en tout cas pour les femmes qui travaillent dans la fonction publique. Il a pris une mesure positive en faisant la preuve

que les femmes devraient assumer des rôles de premier plan et que leur représentation est très importante.

Mais, comme j'ai passé plus de temps avec des sous-ministres et des sous-ministres adjoints, je pense qu'il faut encore assurer une meilleure représentation des femmes appartenant aux minorités visibles, aux femmes autochtones, aux femmes handicapées et aux membres des communautés LGBTQ. Ces groupes en quête d'équité sont encore sous-représentés au gouvernement. C'est une chose dont il faut prendre acte et qu'il faut régler.

Mais quand...

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Je suis désolée, votre temps de parole est écoulé. Merci.

À votre tour, madame Nassif. Vous avez sept minutes.

[Français]

Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.): Merci.

J'aimerais remercier nos deux témoins.

J'aimerais m'adresser tout d'abord à Mme Watts.

Je suis d'origine immigrante. J'avais une profession, j'étais infirmière diplômée dans mon pays. J'ai dû aussi faire face à des obstacles, même si j'étais trilingue lors de mon arrivée au Canada et que j'avais une profession. Après avoir eu mes enfants — des triplés —, j'ai décidé d'aller à l'université pour faire un baccalauréat et une maîtrise. Finalement, j'ai décidé de faire de la politique et d'être engagée dans la société. Je ne pense pas que toutes les femmes font ce que j'ai fait.

J'aimerais vous poser une question. Selon vous, qu'est-ce qui pourrait aider les femmes immigrantes à gravir les échelons? Quelles mesures le gouvernement fédéral pourrait-il prendre pour contribuer à aider les femmes immigrantes ou réfugiées lorsqu'elles cherchent un emploi au Canada?

● (0925)

[Traduction]

Mme Jennifer Watts: On pourrait continuer de soutenir, par exemple, les programmes offerts actuellement dans le pays par beaucoup d'organismes d'aide à l'établissement des immigrants, comme l'ISANS. Ils offrent des ateliers sur l'emploi, des ateliers sur la rédaction de curriculum vitae, de la formation linguistique. Plus précisément, cela dépend de l'endroit où vous arrivez. Dans les cours de langue, nous avons affaire à toutes sortes de gens, depuis des illettrés dans leur propre langue jusqu'à des diplômés universitaires qui parlent très bien l'anglais, mais qui ont besoin d'une petite mise au point, si je puis dire, du côté du vocabulaire de leur profession.

Il est très important d'offrir un vaste éventail de possibilités en matière de formation linguistique. Nous avons constaté que l'enseignement de l'anglais en milieu de travail est très utile: le professeur se rend sur place et travaille avec l'employeur et, selon le cas, un groupe d'employés ou un employé pour s'occuper des problèmes linguistiques qu'il y a lieu de régler.

La langue est bien sûr très importante, tout comme l'offre de multiples possibilités. Les services de counseling d'emploi, que nous offrons, sont très importants. Cela va de la rédaction d'un curriculum vitae à l'invitation, par exemple, de spécialistes des services RH de la région de Halifax, pour donner au client l'occasion de faire l'expérience d'une entrevue d'emploi. Il y a des mentors, mais aussi des programmes de transition au travail qui sont très fructueux, pour donner aux gens les compétences précises dont ils ont besoin pour tel ou tel emploi, puis les placer dans un milieu de travail où ils pourront acquérir de l'expérience.

Nous avons toutes sortes d'instruments, et il serait très important que nous puissions continuer à compter sur un soutien. Nous pouvons bien faire tout ce que nous faisons comme organisme, mais ce qui importe vraiment, c'est que le milieu de travail change aussi. Les ressources qui nous aident — ou qui aident les milieux de travail à se doter d'une compétence culturelle, à trouver des solutions aux obstacles et à faciliter l'intégration — sont également très importantes.

Je ne sous-estime pas ce qu'a permis d'accomplir le programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers. Pour quelqu'un comme vous, qui a reçu une formation professionnelle précise, il est très important qu'elle soit transférable et utile quand vous arrivez au Canada. Nous avons besoin de trouver les solutions qui permettront aux gens de faire cela.

[Français]

Mme Eva Nassif: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à Mme van Biesen.

Selon vous, quelle serait la meilleure stratégie pour que le service de garde d'enfants puisse aider les femmes à être plus autonomes et à gravir les échelons afin de faire partie d'un conseil d'administration ou pour obtenir de l'avancement dans leur travail?

[Traduction]

Mme Tanya van Biesen: J'aimerais attirer votre attention sur deux choses.

Premièrement, le Canada devrait se doter d'un modèle de garderie universel, qu'il opte pour le modèle québécois ou un autre.

Deuxièmement, sous l'influence du gouvernement, les entreprises devraient songer à rendre le congé parental obligatoire pour les hommes. Il faut rééquilibrer l'idée d'éducation des enfants. Les deux parents éduquent leurs enfants. Si ce fardeau est attribué exclusivement aux femmes, les entreprises ne peuvent pas considérer celles-ci comme des membres à part entière de la main-d'oeuvre.

[Français]

Mme Eva Nassif: Cela n'existait pas dans mon temps. Quand j'ai eu mes triplés, je m'en occupais. Mon mari faisait son doctorat et il travaillait à temps plein en même temps. Pour ma part, j'étais à temps plein avec mes enfants. J'ai dû quitter ma profession d'infirmière, mais je ne le regrette pas. J'ai de bons enfants que j'ai éduqués moi-même avec des auxiliaires qui venaient m'aider. Quand ils sont allés à l'école, je suis allée à l'université pour faire un baccalauréat et une maîtrise. Je ne me suis donc pas laissée avoir. Ah, ha!

J'ai une autre question pour vous, madame van Biesen, concernant la communauté LGBTQ. Quelles recommandations feriez-vous pour les aider aussi à obtenir des postes dans les conseils d'administration, à faire des études et à suivre d'autres formations pour avancer dans leur milieu de travail?

[Traduction]

Mme Tanya van Biesen: Nos recherches ont révélé que les obstacles auxquels les femmes se heurtent sont bien souvent les mêmes auxquels se heurtent les minorités visibles et les membres des communautés LGBTQ.

L'une des premières choses à faire, qu'il s'agisse du gouvernement, des organismes sans but lucratif ou des entreprises, est de reconnaître qu'il existe un préjugé inconscient et qu'il faut en prendre conscience et en tenir compte. On ne pourra pas l'éliminer, mais il faut apprendre à être des dirigeants plus inclusifs. Il faut donc offrir ce genre de formation et sensibilisation.

Par ailleurs, je dirais que, au sein de chaque organisation, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, il faut veiller à ce que quelqu'un, comme je l'ai dit tout à l'heure, joue le rôle de guetteur dans les décisions d'embauche et de promotion pour que les préjugés n'entravent pas les possibilités d'exceller. Je pense que cela s'applique aussi bien aux membres des communautés LGBTQ qu'à quiconque.

Je crois aussi que les organisations, qu'elles soient du secteur public ou du secteur privé encore une fois, peuvent tirer largement parti de leur propre main-d'oeuvre. Des groupes-ressources pour les employés comme les communautés LGBTQ qui forment des groupes de la fierté deviennent progressivement d'extraordinaires vitrines de l'organisation pour les clients potentiels de cette communauté. Ils peuvent aussi faire comprendre à l'organisation que ces gens souhaitent se sentir inclus. La participation des groupes-ressources est, à mon avis, une mesure très positive.

● (0930)

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): À vous, madame Kusie, vous avez cinq minutes.

Mme Stephanie Kusie: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je voudrais prendre un instant pour m'excuser à l'avance si je pose des questions auxquelles des témoins antérieurs ont déjà répondu.

Merci beaucoup à vous deux, madame Watts et madame van Biesen, d'être parmi nous aujourd'hui.

Mes premières questions s'adressent à Mme van Biesen.

Quels sont les autres pays développés — plus particulièrement parmi ceux du G7 et du G20 — qui utilisent des systèmes de quotas pour les conseils d'administration, notamment dans les entreprises privées, mais vous pouvez certainement parler aussi de gouvernement?

Mme Tanya van Biesen: Les systèmes dont on parle le plus sont ceux de la France et de la Norvège. Celui de la Norvège est le plus ancien, et c'est, je dirais, le plus draconien puisque les entreprises ont été invitées à parvenir à une représentation de 40 % de femmes dans les conseils d'administration au plus tard en 2008, faute de quoi elles seraient retirées de la liste. Cela a déclenché un tollé, comme vous pouvez l'imaginer. Mais les conseils d'administration du pays comptent désormais 40 % de femmes. Quelques entreprises ont préféré être retirées de la liste, puis se réinscrire. Et la poussière est retombée.

La France exige également une représentation de 40 %.

Mme Stephanie Kusie: A-t-on des données sur les répercussions de ce genre de décision sur le rendement du PIB, les indices nationaux, par exemple, l'équivalent de la TSE ou de NASDAQ, ou sur le rendement des entreprises, je veux parler plus précisément du cours des actions, etc.?

Mme Tanya van Biesen: Je ne sais pas s'il existe des données sur le PIB ou le rendement national à cet égard. Quoi qu'il en soit, il est impossible d'établir une relation de causalité. Il peut y avoir corrélation, mais pas de relation de causalité. Je crois que le rendement a été aussi bon, voire meilleur, mais certainement pas moins bon.

Mme Stephanie Kusie: Cela m'amène à la question suivante: est-ce qu'il existe des mesures, notamment pour relier les quotas à des résultats quantitatifs? Quand vous parlez de relation de causalité par opposition à une relation de corrélation, je suppose que la réponse est qu'il n'existe pas d'information de ce genre à l'heure actuelle qui permettrait de relier le nombre de femmes dans les conseils d'administration et les types de résultats quantitatifs fournis aux entreprises sur les indices et le PIB.

Mme Tanya van Biesen: Il existe énormément de données disponibles, mais c'est de l'ordre de la corrélation, parce qu'on ne peut pas isoler les femmes membres des conseils d'administration et supprimer tous les facteurs conjoncturels qui entrent en ligne de compte en même temps dans la gestion d'une entreprise, mais il existe énormément de données attestant un meilleur rendement financier, une meilleure réputation de l'entreprise, une meilleure aptitude à embaucher et à garder des gens de talent et un meilleur rendement du point de vue de la responsabilité sociale de l'entreprise. Donc, cette information existe en effet.

Mme Stephanie Kusie: J'ai conçu une analyse de régression multiple pour Merck pour en faire un instrument de rétention, et vous comprenez que les mesures sont très importantes à mes yeux.

Passons aux aspects qualitatifs. Qu'a-t-on constaté sur le plan qualitatif en lien avec la présence de femmes dans les conseils d'administration? Je sais bien que c'est très difficile à mesurer également, mais qu'a-t-on observé du point de vue qualitatif compte tenu de la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les postes de direction?

• (0935)

Mme Tanya van Biesen: Nos études et celles de beaucoup d'autres attestent que la qualité du processus décisionnel à l'échelle des conseils d'administration s'est améliorée, tout comme la qualité des discussions qui y ont lieu. On a constaté une meilleure prise en compte de deux choses : la gestion des risques et la responsabilité sociale de l'entreprise.

Mme Stephanie Kusie: Très intéressant. La gestion des risques et la responsabilité sociale de l'entreprise.

Merci, madame van Biesen. C'est vraiment intéressant.

Madame Watts, j'aimerais que l'on parle des secteurs où les femmes immigrantes réussissent. Pourriez-vous nous parler des secteurs, des domaines d'emploi, où les néo-Canadiennes ont le plus de succès?

Mme Jennifer Watts: Elles réussissent dans toutes sortes de secteurs. On voit effectivement beaucoup de femmes aux compétences diverses trouver leur place sur le marché du travail. Celles qui ne connaissent que leur propre langue ont le plus de difficulté. C'est probablement l'obstacle le plus important qu'elles aient à surmonter à l'heure actuelle. Mais je ne suis pas sûre qu'un certain secteur ressorte plus particulièrement.

Mme Stephanie Kusie: Merci beaucoup de vos réponses et du temps que vous nous accordez aujourd'hui. Nous vous en sommes très reconnaissantes.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Madame Sidhu.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci à tous les témoins. C'est un enjeu très important pour tous les Canadiens.

Madame Watts, je remarque que votre organisme offre toutes sortes de cours de formation linguistique, dont l'enseignement de l'anglais en milieu de travail et en classe. Avez-vous remarqué une

différence dans le nombre de femmes inscrites aux différents programmes? Je sais qu'on s'oriente vers la reconnaissance des titres de compétence et la formation en ateliers et qu'il y a aussi des programmes de transition. Pensez-vous qu'il manque encore de ressources? Est-ce qu'on manque de ressources et de quelles ressources s'agit-il selon vous? Pourriez-vous nous dire de quels autres programmes de transition nous aurions besoin encore?

Mme Jennifer Watts: Concernant les ressources, il faut tenir compte de la situation de chaque femme pour l'aider à faire son chemin. Dans certains de nos programmes, nous adoptons une approche intégrée. Cela veut dire que nous donnons aux gens, surtout s'ils ont exercé un métier dans leur pays d'origine, la possibilité de faire du chemin en leur apportant l'aide dont ils ont besoin. C'est très important de pouvoir faire cela.

Nous offrons une gamme continue de programmes. Il est difficile de parler d'une chose en particulier, mais nous préférons offrir une série continue de possibilités et employer la méthode de gestion des cas. Nous essayons de nous familiariser avec la personne, de savoir qui elle est, d'où elle vient. Nous procédons à une analyse des besoins des gens en fonction de leurs atouts, en tenant compte de ce qu'ils pensent être leur potentiel et de ce que nous pouvons leur offrir de possibilités et de choix pour les aider à avancer.

Pour être efficace, le programme doit pouvoir s'appuyer sur des ressources variées de la part de nos partenaires de financement. Si nous essayons de faire une chose précise, cela ne répondra jamais à la situation réelle de nos clients ni ne nous permettra d'en tenir compte dans nos programmes. L'un des programmes sur lesquels nous travaillons en ce moment est l'exploration de carrières, qui s'adresse à un groupe de jeunes de 18 à probablement 25 ans. Il y a un certain nombre de jeunes femmes dans ce programme. Le programme comprend la formation linguistique dont elles pourraient avoir besoin et les aide à trouver leur chemin. Est-ce que j'ai besoin de suivre des cours au collège communautaire, à l'université? Est-ce que c'est ce que je veux? Est-ce que je veux un emploi dans ce domaine? Il s'agit de leur apporter un soutien et de les aider à avancer.

Cette méthode peut prendre plus de temps, mais, pour notre organisme, il est indispensable que ce programme ait cette souplesse, tout en bénéficiant de l'aide du gouvernement fédéral. Il faut rester très attentif aux besoins des clients dans l'application de la méthode de gestion des cas. Nous voulons apporter une réponse authentique aux caractéristiques de telle personne et déterminer comment elle peut s'intégrer pour offrir ses compétences à la collectivité.

Mme Sonia Sidhu: Merci.

Il est important, de façon générale, de promouvoir les femmes pour qu'elles puissent accéder à la sécurité économique et réussir dans la société, mais il est tout aussi important de s'occuper des différences intersectionnelles auxquelles elles se heurtent. L'intersectionnalité désigne les caractéristiques d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'ethnicité et autres facteurs de diversité qui peuvent se répercuter sur nos expériences quotidiennes. Pourriez-vous nous dire en quoi l'intersectionnalité s'applique aux programmes et services que vous offrez?

• (0940)

Mme Jennifer Watts: Bien sûr. Je vais vous le dire.

L'important, je le rappelle, c'est, surtout dans le programme destiné aux jeunes, d'offrir un large éventail de possibilités et d'être très ouvert à la discussion. Notre expérience atteste que les jeunes veulent vraiment savoir ce qu'est la réalité de la société canadienne. Il devient donc très important d'examiner les problèmes relatifs au sexe, à la sexualité, etc., pour pouvoir comprendre de quoi il est question dans le contexte canadien et dans leur collectivité, pour comprendre comment ils se perçoivent eux-mêmes par rapport à ces différentes réalités — s'ils en sont différents — et, à coup sûr, pour les gens qui viennent ici en quête de solutions, notamment les membres des communautés LGBTQ qui sont des réfugiés et qui espèrent se sentir en sécurité et être accueillis ici en voyant les possibilités qui leur sont offertes.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Merci.

Je remercie nos deux témoins de leur présence ici aujourd'hui. Je sais que vous êtes toutes deux des chefs de file dans votre domaine. Je connais bien Catalyst depuis de nombreuses années et je tiens à vous remercier du travail que vous faites depuis des décennies, et aussi du travail que vous faites auprès des nouveaux immigrants.

Nous allons suspendre la séance pour quelques minutes, en attendant que l'autre groupe de témoins s'installe.

• (0940)

(Pause)

• (0945)

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Veuillez prendre place, s'il vous plaît. Nous allons commencer.

Nous avons la représentante du Métis Women's Council on Economic Security, ici présente.

Et nous avons, par téléconférence, la représentante du First Nations Women's Council on Economic Security.

Veuillez commencer, madame Lee et madame Poitras. Vous avez sept minutes.

Mme Tracy Lee (présidente, First Nations Women's Council on Economic Security): [*Le témoin s'exprime en cri.*]

Bonjour. Je m'appelle Tracy Lee. J'appartiens à la Nation Crie de Maskwacis et j'arrive des territoires traditionnels de la Nation Crie des Plaines.

Je vous remercie de m'accueillir ici aujourd'hui.

Je vais laisser ma collègue se présenter également.

Mme Marlene Poitras (membre du conseil, First Nations Women's Council on Economic Security): Je m'appelle Marlene Poitras. J'appartiens à la Première Nation Crie Mikisew, dans le nord de l'Alberta. Je suis également membre du Conseil des femmes de l'Assemblée des Premières Nations.

Mme Tracy Lee: Je voudrais commencer en disant que nous venons à vous avec des recommandations qui s'appuient vraiment sur le cadre qui soutient des initiatives actuelles et à venir destinées aux Autochtones et aux femmes. Cela comprend les appels à l'action de la Commission Vérité et Réconciliation. Nos remarques correspondent en grande partie à ce cadre, ainsi qu'à la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones et à nos droits issus de traités.

Le gouvernement de l'Alberta a formé ce conseil pour fournir des avis et des recommandations à l'administration provinciale afin qu'elle améliore la vie des femmes autochtones de l'Alberta. Le conseil offre une perspective unique sur les questions qui intéressent les femmes et les collectivités autochtones. Les recommandations antérieures prévoyaient des documents éducatifs pour les parents

autochtones, de très nécessaires programmes de lutte contre la violence et des programmes de leadership et de prise en charge pour les femmes et les filles autochtones. Ces mesures de lutte contre la violence font appel à des valeurs traditionnelles et nourrissent chez les hommes, les femmes et les garçons l'espoir de mettre fin à la violence faite aux femmes et aux filles. Mais il reste encore beaucoup à faire, et le gouvernement fédéral fait partie intégrante de ce travail, et c'est pourquoi nous sommes ici aujourd'hui.

Je vais vous raconter une petite histoire pour vous donner un peu de contexte. Il n'y a pas longtemps, une mère célibataire est venue voir des membres de notre conseil parce qu'elle cherchait un emploi. Elle devait choisir entre un emploi très bien payé à l'extérieur de la réserve, qui lui offrait des possibilités d'avancement, et un emploi moins bien payé et moins prometteur dans la réserve. Si elle prenait l'emploi à l'extérieur de la réserve, ses prestations familiales diminueraient, elle devrait parcourir plus de distance et elle aurait besoin de faire garder son enfant. Si elle prenait l'emploi dans la réserve, elle remplirait des fonctions moins gratifiantes et elle n'aurait pas les mêmes possibilités d'avancement. Mais elle économiserait en frais de garderie et frais d'essence. Beaucoup de nos femmes sont célibataires, et elles se heurtent très souvent à ce genre de difficultés. Cette femme avait plus de chance que d'autres, mais elle devait relever des défis et faire des choix difficiles.

Les femmes autochtones de l'Alberta doivent faire des choix difficiles, et 29 % d'entre elles n'ont ni certificat ni diplôme, comparativement à 10 % des femmes non autochtones. Leur taux de chômage s'élève à près de 11 %, comparativement à 4,5 % parmi les femmes non autochtones. À l'époque du recensement de 2006, compte tenu du revenu avant impôt, plus de 36 % des femmes autochtones vivaient dans la pauvreté, comparativement à 17 % des femmes non autochtones.

Les femmes autochtones qui vivent dans des réserves se heurtent à des difficultés encore plus grandes. Elles sont moins nombreuses à posséder un diplôme. Et, selon la tendance observée actuellement, même lorsqu'elles acquièrent plus d'instruction, il leur est très difficile de trouver un emploi. Je sais que l'une de mes collègues a parlé d'un cas dans le territoire des Pieds-Noirs, dans la région des Kainais, où les noms des Pieds-Noirs sont très distinctifs, comme Black Water et Weasel Head. Lorsqu'elles ont obtenu un diplôme, elles ne semblent pas pouvoir trouver de travail. Il y a peut-être une tendance à ne pas embaucher les femmes qui ont des noms pieds-noirs distinctifs. Et, oui, il est difficile de trouver le moyen de s'instruire.

Les chiffres sont clairs: il y a encore des obstacles à la sécurité économique des femmes autochtones. La recherche effectuée par l'Université Blue Quills a révélé que la notion occidentale d'économie mesure le succès par les gains monétaires et personnels, mais les femmes autochtones s'intéressent plus à la façon dont nous prenons soin les uns des autres. Elles valorisent la réciprocité, la durabilité et le succès collectif.

• (0950)

Mme Marlene Poitras: Le First Nations Women's Economic Security Council et le Métis Women's Economic Security Council ont défini la sécurité économique en fonction de l'accès aux ressources et aux mesures d'appui qui contribuent au bien-être physique, mental, émotionnel et spirituel. La sécurité économique permet aux femmes de combler les besoins de base de leur famille dans des communautés sécuritaires et leur permet de participer à l'économie provinciale.

Les femmes et les filles autochtones méritent les mêmes chances que les autres Canadiennes de vivre en santé et en sécurité et de connaître le succès. En Alberta, les femmes autochtones affichent un moindre taux de scolarisation et d'emploi et sont plus à risque de subir de la violence que les femmes non autochtones.

Certains domaines ont urgemment besoin d'attention, notamment: l'amélioration de l'accès à des services de santé de qualité, incluant des services en santé mentale pour les femmes autochtones; l'amélioration des chances d'étudier, en veillant à faire progresser les taux d'obtention du diplôme de fin d'études secondaires pour les filles autochtones; la neutralisation des discours sociaux qui dévalorisent les femmes autochtones; le soutien aux femmes autochtones qui déménagent en milieu urbain.

Les communautés et les gouvernements ont un rôle à jouer pour faire en sorte que les femmes autochtones réussissent et pour améliorer leur vie. Tous les paliers de gouvernement devraient faire participer les Autochtones à l'établissement d'indicateurs de succès pour les Autochtones. Le financement et les programmes ne devraient pas simplement suivre les tendances du marché, mais devraient être axés sur la sécurité, la famille, la santé, le bien-être et les relations. Les systèmes d'éducation devraient refléter les modèles traditionnels et actuels de connaissance et d'apprentissage. Le Canada peut et devrait changer sa façon d'offrir et d'évaluer les programmes et services offerts aux peuples autochtones, afin qu'ils soient en accord avec les valeurs et la vision du monde autochtones.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Merci. Vous avez fait sept minutes.

Nous allons maintenant nous tourner vers nos collègues ici à Ottawa, vous avez sept minutes également.

Mme Phyllis Steeves (co-présidente, Métis Women's Council on Economic Security): Bonjour. C'est un honneur pour nous d'être ici.

Question d'établir un contexte, Statistique Canada rapporte que la plus importante population de Métis se trouve en Alberta, où vivent environ 97 000 Métis, au moins 21 % de tous les Métis au Canada.

Le Métis Women's Council on Economic Security a été officiellement créé par décret ministériel dans le but de fournir des conseils et des recommandations au gouvernement de l'Alberta pour l'établissement de stratégies visant à améliorer la sécurité économique des femmes métisses et inuites en Alberta. Le conseil offre un point de vue qui lui est propre sur des enjeux qui touchent les femmes métisses et inuites et leurs communautés, en se basant sur la recherche, les débats de fond et l'examen d'initiatives potentielles.

Le conseil a libéré un siège pour que les femmes inuites puissent apporter un point de vue inuit au Métis Women's Council on Economic Security et y participer.

Le conseil a présenté deux rapports incluant des recommandations, un premier en 2014 et un deuxième en 2016. Le gouvernement a accepté certaines recommandations, en a accepté d'autres en principe et d'autres encore avec modifications. Le gouvernement a préparé des rapports d'étape annuels pour le conseil.

Le conseil est conscient de l'importance du processus et a élaboré et révisé son cadre de référence pour garantir que son mandat soit pertinent dans la vie des femmes métisses et inuites.

Nous avons récemment participé en qualité de conseil à une séance animée où nous avons déterminé la meilleure façon de travailler ensemble. Nous avons décidé ensemble ce qui constituait une discussion respectueuse, quelle était la façon d'atteindre un consensus et quelle était la meilleure façon d'élaborer des

recommandations. Les recommandations du conseil viennent du vécu des femmes métisses et inuites et sont inspirées des aspects personnels, professionnels, académiques et géographiques de leurs vies.

Les membres du conseil apportent la diversité de leurs parcours et viennent de milieux urbains et ruraux, sur réserve et hors réserve.

Le conseil a récemment effectué la transition entre ses membres initiaux et les membres actuels: tous sont des modèles et des leaders dans leur communauté.

Les recommandations du conseil se centrent généralement sur des préoccupations systémiques, ce qui montre bien le désir du conseil de travailler de concert avec le gouvernement et, si possible, avec d'autres organisations qui sont aux premières loges en ce qui a trait aux services touchant les peuples métis et inuits. Bien que souhaitable, cette méthode reflète les défis qu'impose une réflexion hors des cadres existants, visant à améliorer la sécurité économique des femmes métisses et inuites.

Le conseil reconnaît comme principe essentiel la nature interdépendante des alliances de sexe et de genre et l'importance de celles-ci pour le bien-être. Ceci inclut la reconnaissance de l'importance des liens familiaux et de leur rôle dans le bien-être, qui inclut la sécurité économique.

Les relations sont essentielles au succès des communautés autochtones et au succès du conseil.

● (0955)

Mme Valerie Kaufman (co-présidente, Métis Women's Council on Economic Security): Les recommandations antérieures du Métis Women's Council on Economic Security incluent l'amélioration du lien actuel avec les programmes et services autochtones, l'encouragement et le soutien du tourisme autochtone, de même que l'amélioration des mesures d'appui à la compétence culturelle dans le système de santé albertain.

Le gouvernement a réagi en créant et en maintenant à jour un portail Web pour les programmes et services autochtones et en apportant son soutien financier au Heritage Park Historical Village, afin de mettre en valeur le rôle traditionnel des femmes autochtones.

Un projet de recherche financé par le gouvernement a cours actuellement et porte sur les démarches visant à confirmer l'authenticité de l'art et de l'artisanat autochtones.

Le gouvernement a fourni 100 000 \$ à l'Association touristique autochtone du Canada afin qu'elle fonde une organisation touristique autochtone en Alberta. C'est là une occasion de soutenir la création d'emplois pour les communautés autochtones, d'aider à renforcer l'économie globale de l'Alberta et d'offrir aux visiteurs une expérience positive.

La construction de l'Indigenous People's Experience et de trois autres projets importants à Fort Edmonton bénéficiera d'un financement de 33,5 millions de dollars tirés du programme de création d'emplois de l'Alberta.

Le gouvernement de l'Alberta mettra 100 000 \$ à disposition pour un rassemblement d'ainés en septembre 2017. Les représentants de 623 Premières Nations ainsi que des groupes métis et inuits ont été invités à engager le dialogue et la coopération sur des enjeux propres aux peuples autochtones.

On travaille actuellement à énoncer des recommandations pour 2017, qui donneront la priorité à l'éducation, à la formation, à l'emploi, à l'entrepreneuriat, au bien-être des enfants, à la sécurité et à la justice.

Dans le cas des mesures à l'échelle municipale, provinciale et nationale, le conseil appuie pleinement et exige la mise en œuvre du principe de Jordan, qui stipule qu'on ne devrait en aucun cas priver de services un enfant d'une Première Nation en raison de conflits de compétences entre différents paliers gouvernementaux.

Le fait de soutenir et de faire la promotion des artisans et des attractions touristiques autochtones contribuera à faire du Canada une destination de choix pour vivre des expériences de tourisme autochtone exceptionnelles.

Une recommandation importante que vous pourriez envisager est la création d'un conseil national de femmes autochtones, qui fournirait conseils et recommandations aux ministères fédéraux. Le gouvernement fédéral peut également encourager les provinces et les territoires à créer leurs propres conseils de femmes autochtones afin de faire entendre les voix des femmes métisses, inuites et autochtones.

En terminant, le ministre des Relations avec les Autochtones Richard Feehan, qui appuie le Métis Women's Council on Economic Security, a affirmé :

Les peuples autochtones de l'Alberta et de tout le Canada sont confrontés à des enjeux réels et urgents et il est essentiel d'assurer une meilleure communication et une plus grande coopération entre les gouvernements et les communautés pour relever ces défis.

Nous encourageons la collaboration et la communication avec les communautés, les peuples et les organisations autochtones afin qu'ils ne soient pas oubliés lors de la création de politiques gouvernementales. Nous saluons également la contribution de tous les membres du conseil, anciens et actuels, ceux de l'Office of Indigenous Women's Initiatives ainsi que l'engagement des employés.

Merci d'inviter le conseil à parler de certains aspects de son travail, dans la mesure où ils touchent à la sécurité économique et au bien-être des peuples autochtones.

Marsee.Mahsi Cho.

● (1000)

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Merci beaucoup d'être parmi nous.

Nous allons entamer notre premier tour de questions avec M. Colin Fraser pendant sept minutes.

M. Colin Fraser (Nova-Ouest, Lib.): Merci beaucoup à toutes d'être ici aujourd'hui pour nous faire part de vos histoires et de l'information privilégiée que vous détenez. Elles seront utiles à ce comité et nous vous sommes reconnaissants du temps que vous consacrez aujourd'hui.

J'aimerais commencer avec le First Nations Women's Council on Economic Security. Vous avez parlé de violence conjugale. Souvent, comme je l'ai compris, dans un contexte de violence conjugale, il s'installe un cycle de violence qui s'autoperpétue et fait en sorte que certaines personnes dans cette situation ont du mal à s'en extraire, car elles n'ont aucune sécurité économique, sont dans l'impossibilité d'obtenir un emploi et ne peuvent pas assumer leur indépendance sans aide.

Pouvez-vous élaborer un peu sur l'élément de sécurité économique de la violence conjugale et sur ce qui peut être fait pour y remédier? Avez-vous des exemples du travail que fait déjà votre organisation?

Mme Tracy Lee: Merci de soulever cette préoccupation.

La violence conjugale est effectivement très réelle. Je vais me limiter à parler de ma communauté de 20 000 personnes. Nous avons un refuge pour femmes qui est toujours plein. Nous n'avons qu'un

seul refuge, alors nos femmes sont souvent refusées à notre propre refuge.

Pour ce qui est de la sécurité économique de ces femmes, il existe une autre tendance dans les communautés, qui veut que les femmes cherchent à faire des études, mais elles ne le font pas directement après le secondaire. Elles sont plus enclines à faire des études postsecondaires en tant qu'adultes.

En matière de programmes, comment pouvons-nous aider ces femmes, qui évoluent souvent dans un cycle de pauvreté, de violence et de dépendance? Même si nous ne prenons pas de mesures directes contre la dépendance, comment établir plus de programmes de transition pour les femmes qui veulent sortir de ce cycle et prendre le chemin de l'autosuffisance par l'éducation? Il nous faut des programmes pour soutenir ces femmes, plus de programmes pour contrer la violence conjugale — notamment des refuges — et des programmes plus accessibles.

Mme Marlene Poitras: Je voudrais ajouter un aspect qui fait défaut: il s'agit des services en santé mentale. En ce qui a trait aux programmes, donner la priorité aux services en santé mentale aiderait énormément ces femmes.

Mme Tracy Lee: Dans ma communauté, le deuxième diagnostic en importance pour tous ceux qui se rendent à l'urgence de l'hôpital relève de la santé mentale, des dépendances et de la violence. En termes démographiques, ce sont principalement des femmes.

M. Colin Fraser: Je me demande si je peux élaborer un peu plus. Lorsqu'une femme se retire d'une situation de violence conjugale et qu'elle utilise les services d'un refuge pour se redresser — de manière à ne plus avoir à y retourner, c'est à espérer — est-ce que le logement abordable ne constitue pas un empêchement de quitter la relation? Qu'est-ce qui peut être fait de plus en ce qui a trait au logement abordable?

● (1005)

Mme Tracy Lee: C'est certainement un obstacle. Si l'on considère les communautés vivant sur une réserve, les logements sont surpeuplés. Je sais qu'un récent sondage dans ma communauté révélait qu'il y avait une moyenne de trois familles par maison. La situation du logement sur les réserves est une situation de pénurie, c'est évident. Où vont-elles? Elles n'ont souvent pas le choix quand il n'y a pas de refuge et qu'elles ne trouvent pas de maisons disponibles. Elles rencontrent des obstacles bien réels partout quand elles tentent de se sortir de ces cycles.

M. Colin Fraser: Pouvez-vous parler un peu de certaines femmes des Premières Nations vivant en milieu urbain? Je tiens pour acquis qu'il y en a, bien sûr, qui vivent en milieu rural. Pouvez-vous parler des différents défis auxquels sont confrontées les femmes dans ces deux cadres de vie, en ce qui a trait à la recherche d'emploi ou à la sécurité économique?

Y a-t-il une différence entre la vie en ville et la vie à la campagne?

Mme Marlene Poitras: Les femmes rencontrent effectivement beaucoup d'obstacles dans les zones urbaines quand vient le temps de trouver un logement abordable ou un emploi.

Tracy a mentionné plus tôt que les femmes font des études, mais qu'elles ont ensuite du mal à trouver un emploi dans leur domaine. Il y a vraiment beaucoup d'obstacles pour elles quand elles arrivent en ville.

Mme Tracy Lee: Les réserves autochtones sont surpeuplées et quand elles font des études, elles trouvent difficilement du travail, que ce soit sur ou hors réserve.

M. Colin Fraser: Merci beaucoup.

J'aimerais maintenant écouter le Métis Women's Council on Economic Security. Merci de votre témoignage.

Vous avez parlé de tourisme autochtone. C'est une initiative extraordinaire et je pense qu'on pourrait la reproduire dans tout le Canada avec toutes sortes de groupes et d'organisations autochtones. Là d'où je viens, en Nouvelle-Écosse, il y a une réunion à Grand Pré cet été entre les peuples micmacs et acadiens. Nous espérons que non seulement, cela affirmera l'identité de l'héritage culturel de notre région, mais que les touristes afflueront pour venir célébrer cet événement.

Je me demandais si vous pouviez parler de l'aspect culture et identité qui va de pair avec le tourisme autochtone et de la raison pour laquelle ce serait important pour votre communauté.

Mme Valerie Kaufman: Personnellement, cela fait partie de qui je suis et de qui nous sommes. En tant que peuples métis, autochtones et inuits, notre culture est primordiale. Dans ma propre maison, ma grand-mère a vécu avec nous. J'ai appris tous les arts et les savoir-faire traditionnels. C'est vraiment important. En qualité de conseil, nous portons une attention particulière à l'aspect authenticité, qui se fonde peut-être sur ce que les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon ont fait, en mettant le sceau de l'authenticité sur leur art et leur artisanat. Les gens envisagent d'inclure l'aspect culturel ou spirituel. Ils tentent de trouver la meilleure façon de le faire, dans les communautés autochtones en particulier. Alors, oui, c'est une grande priorité.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Merci beaucoup.

Nous allons maintenant nous tourner vers Mme Vecchio, pendant sept minutes.

Mme Karen Vecchio: Quelle excellente réponse.

Merci beaucoup d'être venues aujourd'hui.

Je voudrais commencer avec le First Nations Women's Council.

J'apprécie vraiment de vous entendre parler des différents défis auxquels vous êtes confrontées. Je suis également la porte-parole de l'opposition en matière de famille, d'enfants et de développement social. J'ai reçu un bon nombre d'organisations étudiantes qui sont venues me parler de financement pour l'éducation postsecondaire des membres des Premières Nations.

Pouvez-vous nous faire part de vos réflexions à ce sujet? Est-ce que c'est seulement le fait que nous avons un maximum en ce qui a trait à l'éducation postsecondaire, ou y a-t-il une différence entre ce que nous faisons en éducation aux niveaux primaire et secondaire également? Pouvez-vous me faire part de vos réflexions sur le système d'éducation qui vous est offert?

Mme Tracy Lee: Il y a du financement disponible pour l'éducation postsecondaire. C'est peu, ce n'est pas suffisant pour assurer la survie d'une famille. En fait d'éducation de la maternelle à la 12^e...

Mme Karen Vecchio: Vous venez de mentionner la famille. Je parle de personnes qui viennent d'obtenir leur diplôme du secondaire. Vous parlez, disons, d'une femme qui a des enfants et qui se prévaudrait de ces sommes. C'est bien ce à quoi vous faites référence quand vous parlez de famille?

Mme Tracy Lee: Exact. Comme je l'ai mentionné plus tôt, en qualité d'ancienne membre du conseil, je sais que la plupart des femmes retournent aux études en tant qu'adultes. Le passage direct du secondaire à l'université ne constitue pas la norme. C'est le cas d'une minorité. Quand on est admis dans une institution postse-

condaire en tant qu'adulte, on doit forcément vivre avec une allocation fournie en vertu d'un traité pour l'éducation, et c'est insuffisant.

Je voudrais simplement dire également qu'avant la 12^e année, le financement est inéquitable entre les étudiants sur réserve et hors réserve. Les étudiants sur réserve obtiendront environ 5 900 \$ de moins que leurs homologues hors réserve. Cela signifie moins de ressources, etc.

• (1010)

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup.

Cela vaut pour les deux groupes. J'aimerais commencer par le Métis Women's Council. Nous avons beaucoup parlé de mentorat. Karen Ludwig, qui a joué un rôle important dans ce comité, dit qu'on ne peut pas devenir ce qu'il ne nous a pas été donné de voir.

Pouvez-vous me dire, selon votre propre expérience, quelles occasions de mentorat existent pour les femmes de votre conseil, ou même pour les hommes de votre conseil, qui pourraient nouer le dialogue avec les jeunes en général et avec les jeunes femmes en particulier, afin de leur offrir de meilleures chances? Avons-nous des programmes de mentorat pour nos femmes métisses, ou quoi que ce soit du genre?

Mme Valerie Kaufman: Je ne peux pas vous nommer un programme de mentorat spécifique, mais tous les membres du conseil y sont engagés, chacun à sa façon et selon sa propre réalité.

Un de nos membres travaille pour Suncor. Suncor prend de jeunes Métis et les engage pour faire des stages et ce genre de chose, alors elle parle beaucoup de cela. Certains d'entre nous sont à la retraite, mais au cours de ma carrière, j'ai travaillé pour les Centres urbains polyvalents des jeunes Autochtones et j'ai eu beaucoup de succès avec le mentorat de jeunes gens: ils reviennent encore me voir. Ce qui compte, c'est l'engagement personnel de chacun envers le mentorat.

En Alberta, il y a également des bourses d'études pour les Métis, les fonds Belcourt Brosseau. Ça aide un peu. Ils offrent du mentorat à des gens afin de les préparer à suivre des études postsecondaires. Cela fait partie des priorités du système de bourses d'études Belcourt Brosseau.

Alors, oui, il y en a.

Mme Phyllis Steeves: J'aimerais rappeler que la notion de mentorat fait partie intégrante de nos communautés. Cela fait partie de notre culture. Nous tous au conseil sommes des modèles dans notre communauté. Nous acceptons cette responsabilité, qui est tant professionnelle que personnelle.

Mme Karen Vecchio: Excellent.

Je voudrais vous garder toutes les deux pendant une minute. On entend parler depuis toujours de la division entre les Premières Nations et les Métis. Quelles répercussions cela a-t-il selon vous sur les femmes métisses? Y a-t-il une différence dans les faits? Existe-t-il un sentiment d'infériorité? Voyez-vous des différences entre les deux groupes?

Mme Phyllis Steeves: On trouve beaucoup de ressemblances, c'est certain, car nous avons nous aussi du sang autochtone. Il y a beaucoup de ressemblances culturelles... Mais en ce qui a trait aux détails, les gens parlent surtout d'éducation et de financement.

Comme peuple métis, nous avons accès à beaucoup moins de financement. Alors malheureusement, quand nous envisageons des études postsecondaires, même si les étudiants des Premières Nations vivant sur une réserve obtiennent bien peu en fait de financement, nous en avons encore moins.

Mme Karen Vecchio: Je ne sais pas comment poser cette question sans vous orienter vers la réponse que je veux entendre, alors merci de lire entre les lignes, Phyllis.

Poursuivons avec le First Nations Women's Council on Economic Security, j'aurais des questions similaires à poser concernant le mentorat. Quels programmes ou formations spécifiques, quelles chances avez-vous offerts aux femmes de la communauté, de la part de mentors féminins ou masculins? Quels programmes sont offerts là-bas? Je comprends que certains d'entre eux puissent être non officiels.

Mme Tracy Lee: Comme je l'ai dit, le choix est très limité. Les programmes que je connais visent surtout le renforcement de la résilience et des capacités en reconnectant les gens à leur culture et leur langue, deux piliers qui ont soutenu notre peuple durant des années. Étant donné que la triste expérience des pensionnats a coupé les Autochtones de leurs valeurs, ces programmes visent à les raviver et à les rétablir. Certains programmes de mentorat destinés aux jeunes hommes et aux jeunes femmes donnent de bons résultats.

• (1015)

Mme Karen Vecchio: J'aimerais poursuivre avec vous durant la trentaine de secondes qui me reste. Pouvez-vous dire un mot sur le taux de diplomation au niveau secondaire?

À l'occasion d'une récente visite à London, j'ai constaté que, parmi les personnes qui terminaient leurs études secondaires, beaucoup étaient dans la cinquantaine. Quel est le pourcentage de femmes qui obtiennent leur diplôme d'études secondaires dans votre région?

Mme Tracy Lee: Je vais seulement vous parler de ma région, car j'ai déjà été membre du conseil scolaire. Il est très faible. Il y a environ trois ans, trois étudiantes ont obtenu leur diplôme avec d'assez bonnes notes pour entrer au collège, mais l'année précédente, il n'y en a eu aucune.

Cela démontre une fois de plus l'écart entre le financement destiné aux réserves et celui disponible hors réserve pour payer les ressources et les services de soutien. Très peu de femmes vont directement à l'université à la fin de leur secondaire.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): C'est maintenant à votre tour, madame Malcolmson. Vous avez sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson: Je vous remercie, madame la présidente.

Je remercie également nos quatre témoins.

Je m'adresse au First Nations Women's Council on Economic Security. En discutant avec des membres du centre d'amitié autochtone Tillicum Lelum, au cours d'un séjour dans ma circonscription dans l'île de Vancouver, j'ai appris que l'un des principaux obstacles qui empêchaient les femmes autochtones d'accepter des offres d'emploi était le manque d'accès à un système de transport sécuritaire et fiable. La tragique histoire de l'autoroute des larmes, dans le Nord de ma province, a mis en lumière les graves conséquences d'un réseau de transport inadéquat.

Selon vous, le gouvernement fédéral devrait-il investir davantage dans le système de transport en commun, surtout dans les régions où

cela permettrait aux femmes de se rendre à leur travail en toute sécurité?

Mme Tracy Lee: Le transport est l'obstacle numéro un à l'accès à des soins de santé, à l'éducation et à l'emploi. Nos routes laissent grandement à désirer. Dans certaines communautés frappées par une extrême pauvreté, les gens n'ont rien d'autre que de vieux bazous délabrés pour se déplacer. Si les routes étaient en meilleur état, leurs autos dureraient plus longtemps. Si les gens avaient de meilleures autos, ils pourraient les utiliser pour se rendre à leur travail, à la clinique ou au centre éducatif. Dans les réserves, la qualité des routes est bien en deçà des normes.

Mme Sheila Malcolmson: Cela confirme beaucoup d'autres témoignages que nous avons entendus. Je vous remercie.

Je m'adresse maintenant aux deux groupes de témoins. Quelles recommandations devrions-nous formuler, selon vous, au sujet des marchés publics? Au début de nos travaux, nous avons entendu le témoignage d'une professeure de l'Université Simon Fraser qui nous a raconté que, durant leur dernier mandat à la tête du gouvernement dans la province, les néo-démocrates ont assorti les contrats de construction d'une autoroute sur l'île de Vancouver de l'obligation d'embaucher un certain pourcentage de femmes et d'Autochtones parmi leurs employés et leurs stagiaires. Le pourcentage a bondi de 2 à 20 % du nombre total d'emplois. Même si les employeurs s'y opposaient au début et n'avaient jamais réussi à employer plus de 2 % auparavant, cette mesure obligatoire a donné de très bons résultats.

Sur le plan économique, j'aimerais savoir si vous souhaitez que des mesures de ce genre soient intégrées aux marchés d'infrastructures, puisque c'est un secteur où le gouvernement est sur le point d'investir beaucoup d'argent.

Mme Tracy Lee: Certainement. Je pense qu'il faut recommander une plus grande collaboration et plus de partenariats.

Mme Marlene Poitras: Beaucoup d'Autochtones lancent leur propre entreprise, dans tous les secteurs et toutes les régions. Ils sont souvent en concurrence avec de grandes entreprises bien établies pour tous les types d'emploi, parce qu'ils sont désavantagés, soit en raison de leur situation financière auprès des banques, soit en raison du nombre de personnes qu'ils doivent recruter.

Cela pose certes un problème. Il faut s'interroger sur ces obstacles et essayer de trouver des façons de recruter plus d'entrepreneurs autochtones, des hommes et des femmes qui ont envie de travailler dans ces secteurs.

Mme Valerie Kaufman: En 2016, notre conseil a fait une recommandation dans ce sens au gouvernement albertain. En Alberta, il y a de l'argent en réserve pour les Autochtones, mais ce n'est pas suffisant. Nous pensons que ce montant pourrait être augmenté.

Dans certaines régions de l'Alberta, notamment à Fort McMurray, les Premières Nations, les Métis et les Inuits ont été intégrés au processus. Les Métis ne vivent pas seulement dans les milieux urbains d'Edmonton et de Calgary. Comme l'Alberta compte huit établissements métis, il y a forcément beaucoup de gens dans les régions rurales qui sont sous-employés ou carrément sans emploi. Nous croyons qu'une partie des employés recrutés dans le cadre de ces marchés publics doivent provenir des communautés rurales.

C'est la pièce manquante au tableau et c'est justement ce que nous avons justement recommandé au gouvernement albertain. La même recommandation pourrait être faite au gouvernement fédéral.

• (1020)

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

Ma troisième question s'adresse également aux deux groupes de témoins. Dans un rapport publié par Pauktuutit, l'organisation qui représente les femmes inuites au Canada, cette dernière recommande au gouvernement d'investir pour faire en sorte que toutes les femmes autochtones — il était question des Inuites, mais je suppose qu'on pourrait parler de l'ensemble des femmes autochtones — aient un accès fiable à des ordinateurs et à des cours d'informatique de base afin de les aider à se trouver un emploi et à assurer leur sécurité économique.

Brièvement, avez-vous un conseil à nous donner concernant l'accès à des ordinateurs fiables et pensez-vous que le gouvernement fédéral devrait investir plus d'argent pour permettre aux femmes autochtones d'avoir accès à des ordinateurs et à des cours d'informatique?

Mme Valerie Kaufman: Je réponds par un oui retentissant, surtout dans les communautés rurales. Il faut mettre l'accent, je le répète, sur la technologie, les médias sociaux et ce genre de choses. Les gens manquent d'information sur ces sujets, c'est pourquoi il est important de cibler les ressources qui leur font défaut. Les besoins ont été bien définis, surtout par les jeunes.

Mme Phyllis Steeves: Il serait vraiment utile d'investir dans l'éducation, parce que si les personnes qui ne veulent pas quitter leur communauté avaient accès à Internet, elles pourraient suivre une formation en ligne dans différents domaines.

Mme Tracy Lee: Permettez-moi d'ajouter brièvement que tout le monde n'a pas accès à Internet. Les communautés frappées par l'extrême pauvreté ne l'ont pas. Bien souvent, quand on offre des programmes, on présume que tout le monde est branché. Il existe vraiment un immense besoin en matière de développement et de renforcement des capacités dans ces communautés.

Mme Sheila Malcolmson: La première chose que les députés des circonscriptions rurales souhaitent, c'est l'implantation de l'infrastructure informatique. Il est donc impératif de créer de solides partenariats à cet égard, c'est certain.

Mme Tracy Lee: Merci.

Mme Sheila Malcolmson: Je remercie toutes nos témoins. Vous faites un travail vraiment utile.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Madame Vandenberg, vous avez maintenant sept minutes.

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Je vous remercie pour vos témoignages.

Ma première question s'adresse au First Nations Women's Council on Economic Security. Dans votre allocution, madame Lee, vous avez décrit la situation difficile que vivent certaines femmes qui sont incapables de faire une carrière ou de se perfectionner parce qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants. Vous avez également parlé des possibilités d'emploi dans les réserves et hors réserve.

Je sais qu'il existe des programmes Bon départ et d'autres programmes d'éducation préscolaire, mais pourriez-vous dire brièvement quels programmes sont offerts et qu'est-ce qui fonctionne bien dans ces programmes? J'aimerais aussi savoir quels sont les écarts entre les communautés situées dans les réserves et celles hors réserve. Si j'ai bien compris, il semble que dès qu'une femme quitte sa réserve, elle perd une partie des aides financières destinées à l'éducation préscolaire et aux services de garde.

Qu'est-ce qui fonctionne bien et que devons-nous faire pour améliorer la situation?

Mme Tracy Lee: Les programmes comme Bon départ fonctionnent bien parce qu'ils respectent l'essence même des enfants autochtones. Ceux-ci demeurent bien ancrés dans leur culture. Ils apprennent leur langue. Comme je l'ai dit, ces programmes renforcent leur résilience et leur sentiment d'appartenance à leur culture. Ces programmes fonctionnent vraiment bien. En fait, des programmes de ce genre sont toujours utiles et bienvenus et il en faudrait en avoir davantage.

Mme Marlene Poitras: Les femmes qui vont s'établir en milieu urbain n'ont pas toujours accès aux services offerts dans les réserves. Elles finissent donc par payer de leur poche les services de garde de leurs enfants, une facture qui peut s'élever à 800 \$ par mois... La pauvreté est sans contredit un gros problème et je pense qu'il faut s'y attaquer. Il faut aussi essayer d'offrir plus de services aux femmes qui vivent hors réserve, par exemple des programmes préscolaires.

Mme Anita Vandenberg: Si des fonds supplémentaires étaient disponibles, à quoi devraient-ils servir, selon vous? À quel genre de programmes?

Mme Tracy Lee: Personnellement, je pense qu'ils devraient servir à former... à enseigner aux gens à s'occuper de la santé de leur famille. Là encore, les pensionnats et la colonisation sont venus bousculer le concept d'une famille en santé. Il faut donc vraiment réintégrer ces concepts de base dans les communautés.

• (1025)

Mme Marlene Poitras: Bien entendu, il faut également s'occuper du transport et des services de garde. Ce sont de gros obstacles à l'emploi.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Je pose maintenant la même question au Métis Women's Council, même s'il existe, d'après ce que j'ai compris, des écarts du côté des programmes offerts aux femmes métisses. S'il y avait des ressources supplémentaires, à quoi devraient-elles servir, selon vous?

Mme Valerie Kaufman: Personnellement, j'aimerais qu'elles servent au financement de centres parents-enfants dans l'ensemble de nos communautés, qu'elles soient métisses, inuites ou des Premières Nations. À Stony Plain, il y a un centre autochtone parents-enfants qui fonctionne très bien. Même s'il s'adresse aux parents, on ne fait pas qu'y enseigner les compétences parentales, mais on y propose une foule d'activités. On sensibilise les parents à l'importance de faire instruire leurs enfants. C'est un lieu où les parents peuvent passer du temps avec leurs enfants en dehors de la maison et s'adonner à des activités qu'ils n'ont encore jamais eu l'occasion de faire. Les centres parents-enfants fonctionnent bien. Celui de Stony Plain est le seul du genre en Alberta. Nous aimerions beaucoup qu'il y en ait davantage.

Avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Phyllis Steeves: Je suis tout à fait d'accord avec vous, Val.

Mme Anita Vandenberg: Conscient des différences culturelles existant dans ma circonscription, tant au niveau de l'éducation préscolaire qu'au travail, le gouvernement fédéral vient d'investir 22 millions de dollars dans un centre d'innovation, d'entrepreneuriat et de formation au collège Algonquin. Une partie de ce centre sera exclusivement consacré à l'entrepreneuriat autochtone; il établira également des liens au sein de la communauté, tout en tenant compte du fait que les étudiants autochtones — dans ce cas-ci, les étudiantes — ont une manière distincte de faire des affaires et de créer des réseaux.

Vous avez dit que l'entrepreneuriat est l'un des moyens qui peuvent mener vers de meilleurs emplois. Que devons-nous faire pour soutenir l'entrepreneuriat?

Mme Phyllis Steeves: Bravo, 22 millions de dollars, c'est fantastique! Je vous fais toutefois observer que la reddition de comptes est un élément important qui est souvent négligé dans le processus de financement. Comment savoir si ces fonds sont bien gérés? Nous constatons parfois que — et je pense que mes collègues du conseil des Premières Nations seront d'accord avec moi — de la maternelle à la fin du secondaire et dans les programmes de formation postsecondaires, les fonds destinés aux Autochtones ne se rendent pas nécessairement à eux. Si nos communautés touchaient les fonds qui leur sont expressément destinés, je pense que ce serait un grand pas en avant.

Mme Anita Vandenbeld: Dans ce cas-ci, il s'agit du financement d'un projet d'infrastructure pour la construction du centre. Oui, je peux comprendre... parce qu'il fait partie d'un centre de formation plus grand.

Mme Phyllis Steeves: Même pour l'infrastructure, si vous voulez construire un immeuble à l'intention des Autochtones, vous devriez nous consulter pour savoir ce qui nous convient, de quel genre d'espace nous avons besoin pour favoriser l'apprentissage.

Mme Anita Vandenbeld: D'accord. Merci.

Madame Lee, vous avez parlé des noms distinctifs que portent les femmes autochtones. Vous avez dit que quand certains employeurs voient leurs noms sur une demande d'emploi, ils ont parfois des préjugés ou hésitent à embaucher ces femmes.

La fonction publique fédérale envisage de recourir à des pratiques de recrutement par CV anonyme. Pensez-vous que cette mesure pourrait régler ce problème?

Mme Tracy Lee: Oui, absolument, surtout dans les petites communautés rurales, parce que dans les réserves, les emplois sont rares. La plupart des gens cherchent du travail dans les communautés rurales avoisinantes, mais, comme dans toutes les petites villes, les entrepreneurs ont tendance à embaucher les gens de l'endroit. Ils embauchent les gens de la place. Je pense que cette pratique favoriserait grandement l'égalité.

Mme Anita Vandenbeld: D'accord.

Mme Phyllis Steeves: Parfois, le contraire est aussi vrai. Si vous vous appelez Crowshoe, par exemple, vous aurez peut-être la préférence parce que le comité d'embauche veut qu'on pense qu'il ne fait pas de discrimination à l'endroit des Autochtones. Quoi de mieux que d'embaucher une personne qui s'appelle Crowshoe au lieu de Steeves!

Mme Anita Vandenbeld: Merci.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Madame Kusie, vous avez cinq minutes.

Mme Stephanie Kusie: Je vous remercie, madame la présidente.

Mesdames Steeves, Kaufman, Lee et Poitras, je vous remercie d'être venues témoigner.

Ma première question est pour le First Nations Women's Council.

Je suis une fervente défenseuse des services en santé mentale. Je crois que la confiance en soi rend une personne plus efficace dans le monde. Selon vous, quels sont les obstacles à l'accès à des traitements et des programmes en santé mentale? Quels sont les besoins? Quels sont les obstacles?

● (1030)

Mme Tracy Lee: Le principal obstacle est le manque d'accès aux programmes. Les services de santé offerts aux gens des communautés des Premières Nations ne sont pas les mêmes que ceux disponibles hors réserve. Dans les communautés hors réserve, il y a des conseillers et des thérapeutes en santé mentale. Dans les réserves, ces services ne sont pas offerts, ils ne sont donc pas accessibles.

De plus, le financement des services de prévention des maladies mentales... Il faut offrir des services adaptés à la culture, conçus et prodigués par la communauté, en commençant par les services de prévention jusqu'aux traitements, y compris... Le taux de suicide est très élevé dans nos communautés. En quittant un établissement de santé mentale, une personne vivant hors réserve pourra recevoir des soins infirmiers et elle sera suivie. Si elle vit dans une réserve, elle se retrouvera carrément en dehors du système.

Les lois sur la protection des renseignements personnels varient d'une province ou d'un territoire à l'autre. Ma collègue a mentionné le principe de Jordan et les obstacles posés par les sphères de compétences des différents ordres de gouvernement. Ces obstacles surgissent partout. Si les gens décidaient d'aller vivre à l'extérieur des réserves, ils auraient accès à des services de soutien en santé mentale. Dans les réserves, ces services sont limités.

Ma réponse est donc l'accès à des services équitables.

Mme Stephanie Kusie: Je vous remercie beaucoup pour vos commentaires.

Ma prochaine question s'adresse au Métis Women's Council.

Vous avez parlé d'un secteur spécialement conçu pour les femmes autochtones. J'aimerais savoir quel est le point de contact entre les secteurs économiques courants — tels que nous les connaissons — et ces secteurs autochtones. Selon vous, comment se rejoignent-ils? Trouver un emploi est une priorité. Je crois fermement que le potentiel de tous les citoyens doit être mis à contribution dans la mesure du possible. Selon vous, où se produit la fusion entre les secteurs économiques en général et ces secteurs plus autochtones? Sont-ils compatibles? Parallèles? J'essaie simplement de comprendre comment on peut les fusionner.

Mme Valerie Kaufman: J'ose croire qu'ils sont compatibles. C'est notre grand espoir. En Alberta, le tourisme autochtone est très populaire en ce moment, comme dans d'autres provinces. Nous sommes très fiers de constater un véritable engouement pour certaines facettes de notre longue histoire dans ce pays et nous voulons que le monde entier les découvre. Je pense que c'est une possibilité à exploiter.

L'industrie du tourisme ouvre des portes. Nous avons d'excellents nouveaux chefs autochtones qui passent à la télévision, qui sont très proactifs. Nous en sommes très fiers.

Certains projets très médiatisés, mais il existe également d'autres secteurs dans lesquels nos hommes ont toujours travaillé: la construction, les plateformes pétrolières, ce genre de choses. Ils ont toujours travaillé là.

Ce sont des possibilités réelles. Nous devons seulement informer les gens que nous sommes là.

Nous sommes la population du pays qui enregistre la plus forte croissance démographique. Nous aurons bientôt un grand nombre de jeunes très instruits. Notre taux d'étudiants est en hausse, et je peux certes en témoigner personnellement. En 1960, je me rappelle qu'il y avait six diplômés à l'Université de l'Alberta. Aujourd'hui, nous en comptons quelques centaines, et leur nombre ne cesse d'augmenter. Il faudra vérifier ces chiffres parce que je peux faire erreur. Ma mémoire me joue parfois des tours.

Je crois sincèrement qu'il y a des choses positives, surtout dans le secteur du tourisme. Cette année, le conseil va y consacrer beaucoup d'énergie. Nous aimerions que le gouvernement fasse un grand pas en avant dans ce domaine.

• (1035)

Mme Phyllis Steeves: Le recouplement entre l'industrie et les Autochtones va s'accroître, en grande partie parce que l'industrie commence à reconnaître notre potentiel. Je pense que les gens d'affaires sont vraiment mal informés sur ce que nous avons à offrir et ce que nous apportons dans une foule de professions.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Merci. Votre temps est écoulé.

Pour notre dernier tour, la parole est à M. Sean Fraser.

M. Sean Fraser: Fantastique, je ne m'attendais pas à avoir une autre chance de parler. Excellent.

J'aimerais revenir à certaines des questions posées par ma collègue, Mme Vandenberg, au First Nations Women's Council on Economic Security.

Au début de votre allocution, vous avez parlé du dilemme que vivent les femmes autochtones quand elles ont la possibilité d'avoir un emploi plus satisfaisant à l'extérieur de leur réserve. Elles perdent alors les aides financières dont elles profitaient peut-être, que ce soit pour payer l'essence ou les services de garde. Cela peut les inciter à accepter un emploi moins satisfaisant, mais plus pratique, faute de mieux.

J'essaie de comprendre comment le gouvernement fédéral peut encourager les femmes autochtones à saisir ce qui leur semble une possibilité de carrière plus satisfaisante, sans perdre leurs soutiens pour autant. Y a-t-il une stratégie que le gouvernement fédéral pourrait mettre en place pour que cette décision leur soit plus facile à prendre?

Mme Tracy Lee: C'est une excellente question. Des programmes plus accessibles, des programmes éducatifs plus accessibles, en ligne ou autrement...

Il faudrait aussi tenir compte du fait que, chez les Autochtones, les grands-mères élèvent parfois les enfants, ou que les parents sont souvent très jeunes. Il existe un besoin réel pour des services de garde.

Nous avons besoin de plus de possibilités de formation, en ligne ou autrement... et peut-être de plus de partenariats entre des universités et des établissements locaux. Quelques Premières Nations ont des collèges dans les réserves, il faudrait créer des partenariats avec ces collèges. Par exemple, un étudiant pourrait y faire la majeure partie de ses études jusqu'à l'obtention d'un diplôme en travail social, par exemple. Pour cela, il faudrait créer plus de partenariats, par exemple entre les grands établissements et les écoles locales. Dans les réserves qui n'ont pas de collèges, il faut mettre davantage l'accent sur l'apprentissage en ligne.

Quand je parle d'apprentissage en ligne, je veux aussi parler de la création d'un centre d'apprentissage dans les réserves. L'accès est très limité actuellement dans les réserves.

Mme Marlene Poitras: De plus, il faudrait créer plus de partenariats entre les communautés des réserves et celles hors réserve. Il y en a un qui fonctionne très bien, celui créé par le biais de la Creating Hope Society, une organisation pour laquelle je travaille à contrat. On fournit aux femmes des laissez-passer d'autobus et on les aide à s'inscrire à des établissements d'enseignement en dehors des réserves.

Dans les réserves, beaucoup de femmes ont jusqu'à quatre ou cinq enfants. L'absence de services de garde est un énorme obstacle pour elles. Même pour obtenir leur permis de conduire, elles ont des difficultés à avoir leur document d'identité...

M. Sean Fraser: Si vous me permettez d'intervenir brièvement — il me reste environ une minute — votre organisation a publié un rapport en 2016 indiquant que près de 40 % des Autochtones âgés de 25 à 64 ans n'ont pas de diplôme ni de certificat d'études secondaires, comparativement à 11 % chez les non-Autochtones.

Les obstacles à l'éducation sont-ils différents pour les femmes autochtones que ceux que doivent surmonter les hommes autochtones ou les non-Autochtones? Que pourrait faire le gouvernement fédéral à cet égard?

Mme Tracy Lee: Comme l'a expliqué ma collègue, les femmes s'inscrivent souvent à l'école à l'âge adulte. Elles viennent avec leur famille. L'idéal serait de financer un programme de logements subventionnés pour les femmes qui ont une famille. Ce serait une recommandation à faire.

• (1040)

M. Sean Fraser: Je pense que j'ai épuisé mon temps de parole.

Merci beaucoup pour vos réponses.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Il nous reste du temps pour une brève question. Madame Kusie, c'est à vous.

Mme Stephanie Kusie: Je vous remercie, madame la présidente.

En vous écoutant parler des ressources requises et, évidemment, des ressources octroyées... Je suis Albertaine, et très fière de l'être, mais je suis frappée d'apprendre qu'il y a autant de Métis. Mon mari vient de Winnipeg et là-bas, naturellement... C'est une bonne nouvelle.

La pénurie de logements abordables... nous ramène à la question de la transparence. J'aimerais que chacune de vous me dise, en 20 secondes, ce que nous pouvons faire pour régler le problème de transparence? Que pouvons-nous faire pour obtenir les chiffres dont nous avons désespérément besoin pour vos deux organisations?

Mme Phyllis Steeves: Je vais revenir à la notion de reddition de comptes. Lorsque des fonds sont octroyés, qui oblige les organismes à rendre compte de la manière dont ces fonds ont été répartis? Quel est le délai normal pour la distribution des fonds? Qui supervise la distribution des fonds? Qui désigne les organismes qui méritent de recevoir des fonds? Il y a mille scénarios possibles quant à la manière dont les fonds sont utilisés et distribués. Comment savoir s'ils sont utilisés aux fins prévues?

Je vais vous donner un exemple. Lorsque mon petit-fils allait à l'école, ma fille savait qu'en tant que Métis, il avait droit à des fonds. Comme elle était au courant de l'existence de ce droit, elle est allée à l'école pour s'assurer qu'on lui achetait les livres dont il avait besoin. Bien des parents ne sont pas au courant que des fonds sont disponibles pour leurs enfants. L'argent est alors déposé dans le budget général...

Mme Valerie Kaufman: Nous faisons la même constatation. Nous faisons des exposés sur le patrimoine et la culture métis dans les écoles d'Edmonton, surtout aux alentours de la Journée nationale des Autochtones. Dans le passé, nous pouvions faire une vingtaine de présentations en juin. Aujourd'hui, les écoles invitent seulement un ou deux d'entre nous pour nous adresser à quelque 600 élèves, au cours d'une même journée. C'est déplorable.

Je suis tellement heureuse de faire connaître notre culture. Les enfants sont tellement fiers de dire qu'ils sont Métis. C'est réjouissant de voir cela, mais la difficulté se pose quand vous commencez à

vouloir vous prévaloir des avantages que cela vous procure. Toutes ces écoles ont un budget adapté à leurs besoins et une somme est expressément consacrée à la promotion des composantes culturelles autochtones. Bien sûr, l'école paye l'autobus pour les enfants, mais c'est tout. Elle ne rend pas de comptes. Nous n'avons aucun moyen de vérifier comment l'école dépense son budget. Comme elle reçoit des fonds en fonction de ses besoins, elle peut utiliser l'argent à sa guise. C'est difficile.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): C'est malheureusement tout le temps que nous avons. Nous allons maintenant accueillir un autre groupe. Je regrette que vous n'ayez pas toutes eu la chance de répondre à cette question. Si vous avez d'autres commentaires à nous faire, n'hésitez pas à nous les transmettre par écrit.

Je remercie chacune d'entre vous pour vos témoignages. Votre participation nous a été très précieuse.

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>