



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 068



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 13 juin 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 13 juin 2017

[Traduction]

• (0845)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bonjour, mesdames et messieurs. Nous reprenons notre étude sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Pour ce qui est de notre premier groupe de témoins, nous accueillons aujourd'hui Corinne Prince, directrice générale, Stephanie Kirkland, aussi directrice générale et David Cashaback, directeur, Programmes et politiques à l'intention des résidents temporaires du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration. Nous accueillons aussi Amanda Deseure, de Pauktuutit Inuit Women of Canada, et Charlotte Kiddell, de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants.

Nous allons commencer par écouter vos déclarations, en commençant par Corinne. Vous avez sept minutes.

Mme Corinne Prince (directrice générale, Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration): Merci, madame la présidente.

Comme vous l'avez dit, je m'appelle Corinne Prince. Je suis la directrice générale de la Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

[Français]

Je suis ici aujourd'hui avec mes collègues Stephanie Kirkland, directrice générale du Réseau d'établissement, lequel est chargé des activités des programmes d'établissement et d'aide à la réinstallation, et David Cashaback, directeur des politiques et des programmes des résidents temporaires.

[Traduction]

Nous sommes très heureux de témoigner devant le Comité ce matin, et nous espérons que notre témoignage facilitera votre étude sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Permettez-moi de commencer en disant que mon ministère prend très au sérieux la question de la participation économique et de l'habilitation des femmes immigrantes ou réfugiées. Nous reconnaissons l'immense contribution des femmes immigrantes à l'économie canadienne, ainsi que le capital humain et social que les femmes apportent au pays.

[Français]

Malgré tous nos efforts, la réalité est qu'une partie des femmes immigrantes ou réfugiées continuent d'éprouver des problèmes à atteindre la sécurité économique. Nous travaillons en partenariat avec les trois ordres de gouvernement, de même qu'avec des fournisseurs de services d'établissement, afin de faire en sorte que les besoins des immigrants, y compris ceux des femmes, soient pris en compte.

Depuis 10 ans, le Canada a accueilli environ 255 000 nouveaux résidents permanents. En 2017, vu les niveaux accrus, nous atteindrons les 300 000, et plus de la moitié des immigrants qui sont arrivés au Canada en 2016 en tant que résidents permanents étaient des femmes. Comme vous pouvez le voir, les femmes représentent une importante population d'immigrants au Canada, et c'est la raison pour laquelle nous voulons faire en sorte qu'elles bénéficient de possibilités et de soutiens pour réussir.

Les immigrants viennent au Canada pour différentes raisons: certains le font pour rejoindre les membres de leur famille, pour fuir la guerre ou la persécution ou pour améliorer leur situation économique. Ils ont tous des antécédents différents et se trouvent à différentes étapes de leur vie. Des études nous apprennent que les taux de participation sur le marché du travail et les taux d'emploi des immigrantes sont plus faibles que ceux des immigrants et des femmes nées au Canada. De plus, les immigrantes sont plus susceptibles d'avoir un revenu inférieur à celui des femmes nées au Canada.

L'immigration peut offrir des possibilités aux femmes immigrantes ou réfugiées, mais nous savons que beaucoup de femmes continuent d'éprouver des problèmes d'établissement et d'intégration en raison de leur sexe.

[Français]

Des études et des consultations nous informent que ces problèmes sont notamment attribuables à la faible connaissance d'au moins une langue officielle, à un manque d'indépendance économique, de même qu'à des défis associés au logement, au transport et aux soins des enfants.

[Traduction]

Les facteurs de stress liés à l'établissement sont exacerbés davantage pour les réfugiées, comme nous pouvons le constater chez un grand nombre de familles syriennes qui sont arrivées ici. La stabilité économique est importante pour les familles réfugiées, et nous travaillons en collaboration avec des partenaires fédéraux, dont l'Agence du revenu du Canada, afin d'accroître la sensibilisation des réfugiés à la façon d'obtenir la prestation fiscale canadienne pour enfants, qui s'est révélée très importante pour beaucoup de Syriens.

La prestation fiscale canadienne pour enfants et le crédit pour la TPS/TVH sont accessibles aux réfugiés qui s'établissent au Canada durant leur première année au pays et par la suite, et procurent un soutien continu aux familles ayant des enfants d'âge admissibles. En Ontario, par exemple, ce revenu pourrait atteindre 48 000 \$ par année pour une famille avec six enfants. Il s'agit du montant le plus élevé dans une province ou un territoire en raison de la combinaison avec les autres prestations provinciales. Le montant le plus faible est fourni en Nouvelle-Écosse, même s'il peut tout de même atteindre près de 43 500 \$ pour une famille comptant elle aussi six enfants. Vous comprendrez que 40 000 \$ supplémentaires est un avantage très important, qui n'est pas toujours récupéré en fonction de l'aide sociale fédérale et provinciale fournie.

• (0850)

[Français]

Nous avons apporté des modifications au programme destiné aux aides familiaux. Ces réformes appuient les efforts du Canada qui visent à réduire la vulnérabilité des aides familiaux, à aider ceux-ci à rejoindre leur famille plus tôt et à améliorer leurs résultats économiques à long terme.

[Traduction]

En 2015, le ministère a porté de 16 à 18 ans l'âge minimal d'une épouse ou d'une conjointe dans tous les programmes d'immigration permanents ou temporaires. Cette mesure vise à décourager les ressortissants étrangers de se marier avant l'âge de 18 ans dans le but d'obtenir le statut d'immigrant au Canada. Elle visait également à réduire le nombre de jeunes épouses potentiellement vulnérables qui immigreront au Canada.

Ces changements sont le résultat d'une perspective axée sur le sexe — ainsi que de l'unité spéciale responsable de l'ACS+ au sein du ministère, qui nous aide à examiner les répercussions différentes des politiques et des programmes sur les populations d'immigrants.

[Français]

Le ministère s'est engagé envers l'ACS+, que nous intégrons à tous les secteurs d'activité. Selon ce que j'en sais, IRCC est le seul ministère fédéral qui est légalement tenu de le faire, selon la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés.

[Traduction]

Dans le cadre du programme d'établissement, on tient compte du sexe, de l'âge, de la diversité et des circonstances de la migration durant la conception et la mise en œuvre des politiques du programme d'établissement. À leur arrivée au Canada, les femmes immigrantes et réfugiées ont droit à la gamme complète des services de soutien à l'établissement d'IRCC. Grâce au programme d'établissement, le ministère procure un financement annuel excédant 600 millions de dollars à plus de 500 fournisseurs de services partout au Canada, afin qu'ils offrent des services d'établissement aux immigrants, avant ou après leur arrivée. Grâce au financement supplémentaire, cette année, y compris les fonds pour la Syrie et les fonds liés au plan des niveaux, ce montant s'élèvera à plus de 700 millions de dollars. Les femmes sont nombreuses à avoir accès à ces services, elles représentent au moins 55 % des personnes qui en bénéficient.

Ces services incluent des cours de langue à l'intention des femmes seulement, des cercles de conversation, des ateliers axés sur la famille, la prestation de renseignements sur les droits et les responsabilités juridiques des femmes ainsi que des initiatives très importantes de préparation à l'emploi.

La reconnaissance des titres de compétence étrangers est aussi une composante importante. La préparation de l'obtention d'une accréditation, les programmes de postes tremplins ainsi que des ateliers de recherche d'emploi, y compris des ateliers mixtes ou destinés uniquement aux femmes, sont des composantes importantes de nos programmes. Nous fournissons des services à l'étranger et au Canada et offrons un accès précoce à l'emploi avant même que les personnes mettent le pied en sol canadien, y compris en les aidant à faire reconnaître leurs titres de compétence.

Je serais heureuse d'étoffer mes commentaires en répondant à vos questions. Au nom de l'équipe d'IRCC, merci de l'occasion que vous nous avez donnée de comparaître ce matin.

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant passer à Amanda Deseure. Vous avez sept minutes.

Mme Amanda Deseure (gestionnaire, Développement socio-économique, Pauktuutit Inuit Women of Canada): Merci, madame la présidente.

J'aimerais dire bonjour aux députés, à la présidente, aux coprésidents, aux invités et, bien sûr, aux membres du personnel.

Je m'appelle Amanda Deseure. Je suis la gestionnaire du Développement socioéconomique de Pauktuutit Inuit Women of Canada.

Je vous transmets aussi les salutations de la présidente de Pauktuutit, Rebecca Kudloo, qui vous présente ses excuses. Elle aurait bien aimé être là aujourd'hui.

Le mandat du service de développement socioéconomique inclut un large éventail d'enjeux sociaux, économiques et politiques liés aux femmes inuites, ce qui inclut du travail lié à l'éducation, à l'hébergement, à l'équité politique, au développement des affaires et à beaucoup d'autres choses.

Pauktuutit, l'organisation nationale qui représente les femmes inuites du Canada, est régie par un conseil d'administration comptant 14 membres de partout au Canada. L'organisation cherche à accroître la sensibilisation aux besoins des femmes inuites, réclame l'équité et des améliorations sociales et encourage la participation des femmes inuites à la vie communautaire, régionale et nationale du Canada. Pauktuutit dirige et soutient les femmes inuites au Canada dans le cadre d'activités qui vont de la défense des droits à l'élaboration de politiques en passant par des projets communautaires et la défense de leurs intérêts et priorités uniques dans le but d'améliorer la situation sociale, culturelle, politique et économique des femmes inuites, de leur famille et des collectivités.

La participation économique des femmes inuites à l'économie canadienne est intrinsèquement liée à leur accès à des services de garde, des logements appropriés et sans violence, la sécurité alimentaire et l'habilitation. Même si je n'ai pas le temps aujourd'hui d'explorer les interactions entre tous ces éléments, il est essentiel que les membres du Comité les gardent à l'esprit en cours de route.

Les Inuits affichent invariablement des taux de participation économique plus faibles que la moyenne canadienne. En 2012, le taux de chômage moyen au Canada s'élevait à environ 7,3 %. Pour les Inuits, le taux moyen de chômage était plus du double, soit 16,5 %.

À première vue, les femmes inuites dans le Nord semblent plus facilement trouver un emploi que les hommes inuits. Malgré des taux de participation similaires, le taux de chômage des femmes inuites en 2012 dans l'Inuit Nunangat s'élevait à 16,2 %, comparativement à 23,5 % pour les hommes inuits. Cela signifie que les femmes et les hommes inuits cherchent activement un emploi ou se tournent vers l'entrepreneuriat à des taux similaires, mais que les femmes inuites sont plus susceptibles de réussir.

Le taux de réussite supérieur des femmes inuites est probablement associé à leur niveau de scolarité plus élevé comparativement aux hommes inuits. Cependant, leur taux de scolarité reste beaucoup plus faible que celui des autres femmes canadiennes ou autochtones. L'Enquête auprès des peuples autochtones révèle que les femmes inuites au Canada sont plus susceptibles que les hommes inuits d'avoir terminé leurs études secondaires ou avoir obtenu un diplôme équivalent. Malgré tout, en 2012, seulement 46 % des femmes inuites âgées de 18 à 44 ans avaient satisfait aux exigences pour obtenir un diplôme d'études secondaires ou un diplôme équivalent. Les principales raisons pour lesquelles elles mettaient fin à leurs études étaient une grossesse et/ou le besoin de prendre soin d'enfants.

De plus, le taux de participation au marché du travail des femmes inuites au Inuit Nunangat est d'environ 60 %. Cela signifie qu'environ deux femmes inuites sur cinq ne travaillent pas et ne cherchent pas de travail. C'est une situation très préoccupante en ce qui concerne la participation des femmes inuites à l'économie canadienne et leur capacité d'avoir une belle carrière et un bel avenir.

L'économie de l'Inuit Nunangat est beaucoup plus concentrée que dans le Sud du Canada. Les économies régionales s'appuient sur les gouvernements, le développement des ressources, le transport et un petit secteur privé pour la grande majorité des emplois. L'Agence canadienne de développement économique du Nord, CanNor, indique que l'économie dans le Nord s'appuie principalement sur le secteur des ressources naturelles et le secteur public. Les emplois au sein des gouvernements fédéral, provincial, territorial et municipal restent la principale source d'emplois dans la région.

Les projets de ressources naturelles offrent souvent les emplois les mieux rémunérés dans le Nord et emploient de façon disproportionnée des hommes inuits plutôt que des femmes inuites. Cela signifie que, même si les femmes inuites affichent un taux d'emploi plus élevé, en moyenne, leur revenu est beaucoup plus bas.

De plus, les résultats du récent recensement donnent à penser que, même si la plupart des Inuits vivent dans l'Inuit Nunangat, ils sont de plus en plus nombreux à vivre dans les centres urbains plus au Sud. En effet, en 1996, seulement 17 % des Inuits vivaient à l'extérieur de l'Inuit Nunangat, comparativement aux résultats du recensement de 2011, qui révèlent que 27,9 % des Inuits vivaient à l'extérieur de la région.

Afin de mieux comprendre ces tendances et les besoins des femmes inuites en zone urbaine, Pauktuutit vient de produire un rapport de recherche complet visant cinq villes sur les besoins des femmes inuites en zone urbaine. La plupart des participants ont déclaré que les centres urbains fournissaient des occasions économiques grâce à l'emploi, la formation et l'éducation officielle. En revanche, les femmes ont aussi souligné que le manque d'options et d'occasions était un facteur majeur les ayant poussées à quitter leur collectivité.

Pour commencer à donner suite à une bonne partie des recherches, des commentaires et des besoins qui ont été soulevés, Pauktuutit a élaboré de nombreux programmes. Aujourd'hui, je vais me

concentrer sur deux ou trois de nos programmes. Il y a le programme de mentorat pour les femmes inuites, et le Inuit Women in Business Network.

Le Inuit Women in Business Network a été créé en 2011 dans le cadre d'un projet triennal financé conjointement par Condition féminine Canada et Affaires autochtones et du Nord Canada afin de créer un réseau local durable de femmes d'affaires inuites sur lesquelles les autres femmes pouvaient compter pour obtenir une orientation et du soutien et pour promouvoir l'entrepreneuriat en tant qu'option de carrière viable pour les femmes et les filles inuites. L'IWBN a été mis sur pied en raison des commentaires que des femmes d'affaires inuites ont formulés à Pauktuutit, à savoir qu'elles ne se sentaient pas soutenues et qu'elles se sentaient isolées socialement. Elles avaient aussi mentionné que les obstacles à l'entrepreneuriat étaient accablants.

Le projet pilote du Inuit Women in Business Network a commencé par des réunions en personne à Iqaluit dirigées par un membre du personnel de Pauktuutit, afin de demander aux femmes d'affaires d'Iqaluit de formuler des commentaires, de faire connaître leurs besoins et de cerner les problèmes auxquels elles étaient confrontées. Grâce à cette rétroaction, Pauktuutit a mis au point des ressources d'affaires, y compris un guide trilingue adapté à la réalité inuite sur le démarrage d'une entreprise, et a mis au point un site Web où l'on peut consulter un exemplaire électronique du guide, en plus d'un ensemble de ressources en langage simple sur les banques, la comptabilité, l'enregistrement de l'entreprise et d'autres sujets.

Après le contact initial et le réseautage, beaucoup de femmes membres de l'IWBN ont commencé à se réunir par elles-mêmes aux fins de soutien et d'orientation. Elles se réunissent encore actuellement.

● (0855)

L'IWBN a reçu de nouveaux fonds en 2016-2017, et Pauktuutit vient de terminer l'expansion du réseau et du site Web de l'organisation pour couvrir l'Inuit Nunangat. Le processus a inclus l'élaboration de nouvelles ressources, la réalisation d'activités d'extension et des réunions en personne à Iqaluit, Kuujuaq et Rankin Inlet. Aujourd'hui, l'IWBN compte plus de 90 membres.

De plus, Pauktuutit réalise aussi un projet pilote de mentorat pour les femmes inuites financé par Condition féminine Canada. L'objectif est de jumeler des femmes d'affaires inuites à différentes étapes du processus des affaires aux fins de soutien et d'orientation. Le projet en est actuellement à sa troisième année. Il s'agit d'un projet complémentaire à l'IWBN. Même si la majeure partie de ces projets sont réalisés dans l'Inuit Nunangat, Pauktuutit prévoit élargir l'IWBN pour englober le reste du Canada afin de s'assurer que les femmes inuites en zone urbaine peuvent participer et avoir du soutien.

Nos recommandations futures seraient que tous les programmes et services doivent tenir compte du contexte de vie des femmes inuites. L'accessibilité et la disponibilité de services de garde d'enfants abordables, fiables, sécuritaires et pertinents d'un point de vue culturel doivent être accrues. C'était la principale demande des femmes à qui on a parlé. Les fournisseurs de services et les organisations d'intervenants doivent renforcer leurs partenariats pour mettre en commun leur expertise, leurs ressources et leurs connaissances au sujet des besoins des femmes inuites. Les fournisseurs de services doivent faire preuve d'innovation dans leur stratégie de communication pour mobiliser les femmes inuites aux échelles locale, régionale et nationale. Il faut élaborer et promouvoir des occasions de renforcer la capacité de leadership des femmes inuites et de les habiliter. Il faut faire des investissements publics dans les infrastructures requises pour réduire les coûts des affaires et de recherche d'emploi. Les services et les programmes d'entrepreneuriat doivent tenter de fournir un continuum de soutien aux femmes inuites, avant le démarrage d'une entreprise et ainsi qu'un soutien de suivi par la suite. Les environnements d'emploi, les services et les programmes de formation doivent tenter de tenir compte des responsabilités, besoins et défis propres aux femmes inuites en milieu de travail. Il faut élaborer des occasions de mentorat et de réseautage pour réunir les femmes inuites entre elles et les jumeler avec des aînés et des experts en la matière aux fins de suivi et de soutien continu. Enfin, les établissements, les programmes et les services d'enseignement doivent tenter de mobiliser les jeunes et de répondre à leurs besoins pour soutenir le développement des futures dirigeantes, femmes d'affaires et cadres.

Pour de plus amples renseignements, j'ai apporté quelques exemplaires papier de la stratégie mise au point par Pauktuutit sur la façon d'assurer la participation économique des femmes inuites. C'est très bien, et je serai aussi heureuse de fournir un exemplaire électronique à ceux qui en veulent. N'hésitez pas à en prendre un exemplaire lorsque vous sortirez aussi.

Merci beaucoup.

• (0900)

La présidente: C'est excellent.

Nous allons maintenant passer à Charlotte Kiddell, de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants. Vous avez sept minutes.

Mme Charlotte Kiddell (vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants): Merci. Bonjour aux membres du Comité.

Je m'appelle Charlotte Kiddell. Je suis vice-présidente de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants. La Fédération est la plus vieille et la plus grande organisation nationale étudiante du Canada. Elle représente plus de 650 000 étudiants de niveau collégial, de premier cycle universitaire et d'étudiants aux cycles supérieurs de partout au pays.

Pour commencer, merci de m'avoir invitée à témoigner aujourd'hui. Je suis ici pour discuter du fait que l'amélioration de l'accès aux études postsecondaires peut servir d'outil pour améliorer la situation économique des femmes. Je crois que les études postsecondaires sont l'une des meilleures façons de sortir les gens de la pauvreté, mais seulement si elles sont accessibles. Toute stratégie qui vise à renforcer la sécurité économique des femmes doit tenir compte de l'inaccessibilité des occasions d'études postsecondaires au Canada. Le gouvernement fédéral est dans une position unique de prendre des mesures audacieuses pour en faire une priorité.

Aujourd'hui, l'étudiant moyen accumule 28 000 \$ de dettes étudiantes publiques pour obtenir un diplôme en quatre ans. Même si la plupart des systèmes d'enseignement postsecondaire sont assortis d'un soutien public, bon nombre d'étudiants ne peuvent pas se permettre de poursuivre leurs études en raison des droits de scolarité élevés qu'il faut payer d'avance et ils finissent par payer plus cher pour poursuivre leurs études que leurs condisciples qui ont les moyens de payer les coûts d'emblée. Comme je vais l'expliquer, les répercussions négatives de notre système d'enseignement postsecondaire actuel sont sensibles au genre.

Aujourd'hui, le Canada se classe parmi les meilleurs pays pour ce qui est de la proportion de ses citoyens qui ont une formation postsecondaire. Depuis les années 1990, les femmes comptent aussi pour la majorité des étudiants inscrits dans des programmes collégiaux et des programmes de premier cycle universitaire. Il y a de quoi être fières. Il a été prouvé à de nombreuses reprises que des niveaux de scolarité plus élevés améliorent de façon marquée les taux d'emploi et, par conséquent, la sécurité économique. Cependant, si l'on veut mettre au point une stratégie efficace pour renforcer la sécurité économique des femmes, il est important de réfléchir à ce qui est requis actuellement pour poursuivre des études postsecondaires au Canada.

Puisque nous avons vu une diminution du financement public des études postsecondaires depuis le milieu des années 1990, les coûts sont de plus en plus transférés aux étudiants. En fait, les revenus générés par les frais d'inscription dans les établissements postsecondaires ont triplé depuis 2001, et les droits de scolarité moyens ont atteint 6 373 \$ cette année. Puisqu'une forme ou une autre d'études postsecondaires sont maintenant requises pour 70 % des nouveaux emplois au Canada, les étudiants qui ne peuvent pas se permettre les droits de scolarité initiaux doivent engager des niveaux de dettes qui ont un impact sur toute leur vie.

Les dettes d'études sont disproportionnellement un problème de femmes. Aujourd'hui, les femmes représentent 60 % des bénéficiaires de prêts d'études canadiens. Ce recours aux prêts étudiants est encore plus marqué pour les femmes qui viennent de communautés marginalisées, y compris des femmes appartenant à des minorités visibles, y compris les femmes racialisées, les femmes autochtones et les femmes handicapées. Dans ce modèle inéquitable axé sur les dettes, les femmes qui doivent utiliser un prêt étudiant de 30 000 \$ pour financer leurs études paieront 10 318 \$ de plus sur 10 ans qu'un étudiant qui peut payer ces coûts dès le départ.

Après avoir reçu leurs diplômes, les femmes sont aussi obligées de se tourner vers le Programme d'aide au remboursement de façon disproportionnée afin de rembourser leurs prêts. Pour être admissible au Programme d'aide au remboursement, il faut gagner moins de 25 000 \$ par année. Aujourd'hui, 66 % des utilisateurs de l'aide au remboursement sont des femmes. Il y a un certain nombre de raisons qui expliquent ce recours accru au programme. Premièrement, même si les femmes continuent d'être plus nombreuses à poursuivre des études postsecondaires comparativement aux hommes, cela n'a pas entraîné d'augmentation des salaires. Les femmes qui travaillent à temps plein continuent, en moyenne, de gagner 87 cents pour chaque dollar gagné par un homme qui travaille à temps plein. Deuxièmement, les données de Statistique Canada révèlent que les femmes continuent d'être plus susceptibles d'occuper un emploi précaire que les hommes, y compris en acceptant plus de postes à temps partiel ou de contrats temporaires. En 2014, le nombre de femmes qui occupaient malgré elles des postes à temps partiel était quasiment deux fois plus élevé que le nombre d'hommes dans la même situation. Cette féminisation de la main-d'oeuvre précaire touche aussi les femmes qui obtiennent des diplômes d'études supérieures. Selon un sondage de 2016 réalisé auprès des chargés de cours à temps partiel en Ontario, 60 % des chargés de cours à forfait sont des femmes et, en moyenne, elles gagnent moins de 20 000 \$ par année pour ce travail.

Lorsqu'on discute de la participation des femmes sur le marché du travail, il est aussi important de reconnaître les expériences des membres des communautés trans. Un projet de recherche réalisé en Ontario de 2006 à 2010 a révélé que même si 44 % des répondants avaient fait des études postsecondaires, leur revenu médian était de 15 000 \$ par année en raison des obstacles à l'emploi et de la discrimination. Une stratégie pour renforcer la sécurité économique des femmes doit tenir compte des expériences des femmes trans partout au pays.

● (0905)

En raison des importantes dettes et d'un marché du travail défavorable qui sous-payent les femmes et leur réserve le travail précaire, sous-payé et même non rémunéré, de nombreuses diplômées ont de la difficulté à participer à l'économie canadienne. La pression pour rembourser leurs prêts peut avoir un impact sur leur choix de carrière et faire en sorte qu'elles se retrouvent sous-employées et dans un domaine qui n'est pas le leur, vivant d'un chèque de paye à l'autre.

Les études supérieures à elles seules ne sont pas une solution adéquate à l'insécurité économique des femmes. Tant que les femmes doivent assumer ces hauts niveaux de dette pour poursuivre leurs études postsecondaires, nous ne pourrions pas vraiment éliminer les répercussions liées au genre de ce système inéquitable. Pour renforcer la sécurité économique des femmes, le gouvernement fédéral doit rendre les études postsecondaires accessibles à tous. Un enseignement de haute qualité, accessible et sans droit de scolarité peut sembler un rêve inatteignable pour certains, mais, heureusement, des étudiants ont mis au point un plan complet pour permettre au gouvernement fédéral de faire de ce rêve une réalité. Cela inclut rétablir tous les transferts fédéraux aux provinces et aux territoires et mettre au point un modèle de partage des coûts moitié-moitié avec les provinces et les territoires pour éliminer les droits de scolarité pour tous les étudiants. Ce plan est décrit dans le document de lobbying le plus récent de la Fédération, dont j'ai des exemplaires, ici.

Enfin, une stratégie pour renforcer la sécurité économique des femmes doit aussi tenir compte des obstacles auxquels les femmes

sont confrontées une fois sur le campus. La prévalence de la violence sexuelle, y compris les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe sont des obstacles importants à l'accès aux établissements d'enseignement postsecondaire et à la réussite des études. Des études révèlent qu'une femme sur cinq sera victime de violence sexuelle durant ses études universitaires. La plupart des agressions sexuelles se produisent durant les huit premières semaines de l'année scolaire. C'est un obstacle important à l'apprentissage, puisque tous les étudiants au campus doivent se sentir en sécurité afin de réussir dans le cadre de leurs études. La discussion sur la sécurité des femmes doit inclure une stratégie pour combattre la violence sexuelle.

Suis-je arrivée à sept minutes? J'ai presque terminé.

Même si je suis encouragée de voir les progrès faits par certaines provinces et les recommandations mises de l'avant par le Comité permanent, les étudiants continueront d'exiger du gouvernement fédéral qu'il soit plus audacieux dans ses engagements pour combattre la violence sexuelle sur les campus partout au pays, et réclament un solide plan d'action national qui exige la participation de tous les ordres de gouvernement.

Merci de votre temps.

La présidente: Très bien.

Je remercie tout le monde d'avoir respecté la règle des sept minutes.

Nous allons commencer notre première série de questions de sept minutes par ma collègue, Mme Ludwig.

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

Merci à vous tous de vos exposés ce matin.

Je vais commencer par m'entretenir avec Mme Kiddell sur les frais de scolarité.

La dette liée aux frais de scolarité s'élève à environ 6 073 \$ par année. Je veux réunir toutes les pièces du casse-tête. Je sais qu'il y a des provinces au Canada qui offrent actuellement une exemption de frais. Le cheminement des études secondaires au collège et des études secondaires à l'université n'est pas facile pour ceux qui n'ont pas de modèle de comportement, de mentor ou de personne à suivre ou encore de personne pouvant leur fournir du soutien. En tant que parent qui vient d'aider ses deux enfants à terminer leurs études postsecondaires, j'aurais bien aimé que les frais de scolarité soient la seule dépense. Les frais de subsistance sont de loin plus élevés que les frais de scolarité. C'est une réalité qui me préoccupe. Je crois qu'offrir la gratuité scolaire est une première étape importante, mais je ne suis pas sûre qu'on répondra ainsi à tous les problèmes, parce qu'il y a tant d'autres facteurs connexes. Vous pourriez peut-être nous en parler et aussi nous dire de quelle façon une personne peut assumer tous les frais de subsistance une fois rendue là.

Mme Charlotte Kiddell: Merci. C'est une excellente question.

Pour commencer, j'aimerais préciser quelque chose sur la gratuité scolaire. L'Ontario et le Nouveau-Brunswick ont maintenant des modèles de bourse d'études initiale visant à éliminer les droits de scolarité pour les étudiants dont les familles gagnent moins qu'un certain seuil de revenu. Cependant, ce ne sont pas des modèles qui éliminent vraiment les droits de scolarité initiaux. Ils prennent la forme de bourses d'aide aux étudiants.

Votre question sur les frais de subsistance est excellente. Nous demandons, en plus de l'élimination des droits de scolarité, des investissements accrus dans le cadre du Programme canadien de bourses aux étudiants. Il y a, comme vous l'avez dit, des frais de subsistance importants associés à la poursuite d'études postsecondaires et, bien sûr, ces obstacles sont encore plus grands pour les membres des communautés marginalisées, qui n'ont peut-être pas de soutien familial. Nous avons une vision en vertu de laquelle on pourrait éliminer les droits de scolarité en plus d'offrir des subventions solides et initiales fondées sur les besoins.

•(0910)

Mme Karen Ludwig: D'accord. Merci.

Des témoins nous ont déjà parlé du Programme d'aide au remboursement. Je crois qu'on en est à six mois. La recommandation d'un témoin précédent c'était de passer à un an. Est-ce une mesure que vous envisageriez de prendre aussi ou que vous recommanderiez?

Mme Charlotte Kiddell: Oui. Toute augmentation de l'aide aux étudiants est la bienvenue, mais, au bout du compte, on ne fait que repousser le fardeau du remboursement de la dette. Que les étudiants aient à rembourser leur dette étudiante dans six mois, dans un an ou dans cinq ans, au bout du compte, ils accumulent beaucoup plus de dettes pour poursuivre leurs études postsecondaires que ceux qui peuvent payer les droits d'entrée de jeu, et c'est la principale raison pour laquelle nous demandons l'élimination des obstacles initiaux.

Mme Karen Ludwig: D'accord. Merci.

J'ai une autre question à vous poser.

Nous avons entendu un témoin précédent parler non seulement du coût des études postsecondaires, mais également de la question des stages non rémunérés. Encore une fois, je le dis en tant que parent, il est quelque peu déconcertant de voir que des droits de scolarité complets sont facturés pour un stage, et que l'étudiant qui doit aller travailler doit en même temps assumer les droits de scolarité et aussi ce qu'il en coûte de plus pour travailler. J'aimerais que vous parliez de ces inquiétudes touchant les stages non rémunérés faits pendant un semestre où les droits de scolarité complets sont exigés.

Mme Charlotte Kiddell: Tout à fait.

Nous demandons aussi l'élimination des stages non rémunérés. Nous sommes ravis de la première mesure annoncée dans le budget de 2017, concernant l'élimination des stages non rémunérés effectués ici, sur la Colline du Parlement, mais nous estimons que le gouvernement fédéral a un rôle bien plus important à jouer pour l'élimination des stages non rémunérés dans tous les programmes de toutes les régions du pays.

Encore une fois, cette question touche un nombre disproportionné de femmes. Les programmes où l'on trouve habituellement des stages non rémunérés sont des programmes à prédominance féminine, petite enfance et jeunesse, éducation, nutrition, ce type de programme.

Mme Karen Ludwig: J'ai une dernière question à vous poser. Autrefois, j'étais doyenne adjointe du corps enseignant, et je supervisais environ 84 chargés de cours. Il est certain que leur revenu pourrait être de 20 000 \$ par année, mais vous êtes-vous intéressée au fait qu'un si grand nombre de chargés de cours enseignent à plusieurs endroits?

Ils arrivent parfois à gagner un salaire complet, et cela complique d'autant les choses s'ils gagnent de 50 000 à 60 000 \$ et qu'ils enseignent six ou sept cours dans différents établissements. Est-ce que vous avez cherché à en savoir plus?

Mme Charlotte Kiddell: Tout à fait. Je ne suis pas experte de cette question, mais cela reflète ce que nous considérons comme une détérioration globale de la qualité des établissements d'enseignement sous-financés. Il ne s'agit pas seulement du coût élevé de l'éducation; il y a aussi le nombre croissant d'enseignants à contrat qui doivent souvent partager leur temps entre plusieurs établissements, les classes de plus en plus nombreuses, toutes ces choses.

Mme Karen Ludwig: Excellent. Merci.

Mme Charlotte Kiddell: Merci.

Mme Karen Ludwig: Ma prochaine question s'adresse à Mme Prince.

Au sujet des programmes de soutien à l'établissement d'IRCC; je vois trop souvent en ligne, et j'aimerais que vous m'éclairiez de façon que je puisse à mon tour éclairer les autres, dire que les réfugiés reçoivent un soutien au revenu plus important que les personnes âgées du Canada. Est-ce bien le cas?

Mme Corinne Prince: C'est une très bonne question. Je n'ai pas sous la main de document où sont comparés les programmes de soutien offerts aux personnes âgées et aux nouveaux arrivants au Canada par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Je sais qu'on dit que les 45 000 réfugiés syriens qui sont arrivés au Canada, entre autres, ont eu droit à des mesures de soutien spéciales auxquelles n'ont pas droit les réfugiés d'autres pays sources. Je puis vous assurer que le ministère, au moyen de ses programmes d'établissement et d'intégration, offre les mêmes services à tous les réfugiés qui viennent au Canada, de même qu'une gamme complète de services d'établissement, après les six premières semaines, aux réfugiés et aux immigrants.

Il faut distinguer, dans la catégorie des réfugiés, ceux qui sont parrainés par le gouvernement et ceux qui sont parrainés par le secteur privé. Je ne sais pas si votre comité est au courant, mais les réfugiés parrainés par le gouvernement reçoivent en effet d'IRCC un soutien au revenu pendant les 12 premiers mois qui suivent leur arrivée au pays, tandis que les réfugiés parrainés par le secteur privé reçoivent l'aide de leurs répondants.

J'ai parlé dans ma déclaration préliminaire de la prestation fiscale pour enfants; elle est bien sûr offerte à tous les réfugiés et immigrants du Canada, et, comme je l'ai expliqué, elle est une contribution fédérale importante.

•(0915)

La présidente: Merci.

Mme Karen Ludwig: Merci. Cela dissipe peut-être une partie du mythe.

La présidente: Je vais maintenant donner la parole à ma collègue, Mme Vecchio, pour sept minutes.

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

Madame Prince, je vais m'adresser moi aussi à vous. Nous avons entendu la déclaration du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, selon qui le taux de chômage des réfugiés syriens reste à 90 % environ. Le chiffre a été confirmé. Vous avez également dit que 55 % environ des personnes qui participent à vos ateliers sont des femmes. Si nous pouvions désagréger ces statistiques, quand vous dites qu'il y a environ 55 % de femmes, voulez-vous dire 55 % de l'ensemble ou 55 % de ce groupe?

Ce que j'aimerais savoir, c'est le nombre absolu. Est-ce que le calcul s'applique à l'ensemble des réfugiés? Avez-vous tenu compte du nombre de familles qui ne participent pas à ces ateliers? J'aimerais tout simplement, si cela ne vous dérange pas, voir la situation dans son ensemble.

Mme Corinne Prince: Bien sûr.

Je crois avoir dit, dans ma déclaration préliminaire, que plus de la moitié des nouveaux arrivants au Canada sont des femmes. Nous savons, en nous fondant sur le taux de participation à nos services, qu'environ 55 % des clients sont des femmes. Ces statistiques sont celles de l'exercice 2015-2016; nous n'avons pas encore terminé les statistiques de l'an dernier.

Mme Karen Vecchio: Pourriez-vous donner un peu plus de détails?

Nous avons reçu 45 000 nouveaux réfugiés syriens. Combien parmi eux participent à ces programmes de soutien? Faisons d'abord le calcul général, puisque nous devons le ramener à 55 %. Si tous les réfugiés participent, on obtiendrait toujours 100 %. Quel est le nombre réel de gens, pas les pourcentages, j'aimerais savoir quel est en gros leur nombre?

Mme Corinne Prince: Bien sûr.

Je puis vous donner deux informations, de mémoire. Je vous donnerai l'autre information après la séance.

Nous savons que, en 2015-2016, nous avons offert des services à environ 400 000 nouveaux arrivants. Je ne connais pas la proportion de réfugiés et d'immigrants. Nous pourrions demander à notre équipe de recherche et d'évaluation de vous communiquer ce renseignement, si elle l'a.

Mme Karen Vecchio: J'aimerais beaucoup.

Mme Corinne Prince: D'accord.

La deuxième chose que je peux vous dire, c'est que le ministère a procédé à une évaluation des répercussions immédiates de l'opération Syrie; ce rapport très important vous donne tous les détails, et c'est le meilleur compte rendu que nous ayons jusqu'ici. Il révèle que 100 % des enfants syriens fréquentent l'école. Il donne le pourcentage des réfugiés syriens qui sont passés par une évaluation de leur niveau linguistique ainsi que le pourcentage de réfugiés syriens qui suivent aujourd'hui des cours d'apprentissage de la langue. Le rapport fournit le taux d'emploi. Je crois qu'il est en fait plus élevé. Vous avez parlé d'un taux de chômage de 90 %.

Mme Karen Vecchio: Oui. C'est le ministre de l'Immigration qui l'a dit.

Mme Corinne Prince: C'était peut-être le cas auparavant. Le rapport présente de meilleurs résultats.

Je crois que ce serait magnifique de pouvoir vous le transmettre.

Mme Karen Vecchio: Ce serait magnifique.

Je crois qu'il a fourni ces chiffres en mars. C'est-à-dire il y a deux ou trois mois seulement.

Mme Corinne Prince: D'accord, merci.

Mme Karen Vecchio: Nous pouvons certes parler des femmes, mais nous envisageons la famille comme un ensemble; une partie de mon rôle de porte-parole pour les familles, les enfants et le développement social consiste à chercher à savoir ce qui fonctionne ou pas dans les collectivités. À Medicine Hat, on compte aujourd'hui plus de 50 familles de réfugiés syriens inscrites à la banque alimentaire. Leur problème le plus important, c'est celui de la langue,

puisque'il n'y a pas de cours de formation en anglais langue seconde, voire en français, langue seconde, digne de ce nom.

Qu'est-ce que nous pourrions améliorer, là-bas? Essentiellement, si nous savons que c'est le principal obstacle, pourquoi ne consacrons-nous pas toutes nos ressources à éliminer cet obstacle, de façon que les réfugiés puissent ensuite trouver un emploi, s'intégrer, et tout le reste.

J'aimerais en apprendre un peu plus sur la formation linguistique parce que, que nous pensions aux hommes ou aux femmes, le problème touche toute la famille, et c'est ce qui l'empêche de s'en tirer comme il faut dans la société canadienne.

Pourriez-vous me donner plus de détails à ce sujet?

Mme Corinne Prince: Tout à fait, madame Vecchio.

Je vais essayer de vous résumer les choses; ce problème compte plusieurs facettes, il touche certainement l'intégration des réfugiés, mais aussi l'intégration des immigrants, de manière générale.

Les réfugiés qui arrivent au Canada ont droit à toute la gamme des services. Cela, nous le savons.

En ce qui concerne la langue, les femmes et les familles syriennes ont un niveau d'alphabétisation des plus faibles. Les cours de langue que nous offrons vont de l'alphabétisation aux Niveaux de compétence linguistique canadiens 1 à 10. Nous avons constaté que nos familles syriennes se situent aux niveaux les plus bas, qui vont de l'alphabétisation au niveau de compétence 4.

Le ministère a donc, comme ma collègue Mme Kirkland pourrait vous le confirmer, augmenté le nombre de places dans les programmes de langues; il l'a fait, certainement, depuis l'opération Syrie pour faire face à l'immense pression qui pesait sur nous.

J'ai été des plus honnête quand j'ai fait ma déclaration préliminaire. Nous ne sommes pas en mesure d'offrir à chaque nouvel arrivant au Canada tous les services dont il a besoin. Les services sont tous offerts, mais il y a les limites. Le Canada a beau dépenser plus de 1 milliard de dollars par année pour offrir des services d'établissement et d'intégration partout au pays, il pourrait toujours en faire davantage.

Dans le premier cas, nous avons cherché un moyen d'augmenter le nombre de places dans les programmes de langue. Nous avons également cherché à régler un problème que les Syriens soulèvent: ils veulent apprendre la langue, mais ils veulent aussi travailler. Nous avons mis en place des programmes très créatifs et innovateurs, par exemple celui de l'hôtel Prince George à Halifax. L'hôtel a accepté d'embaucher des concierges syriens, qui travaillent 8 heures par jour sous la supervision d'un gestionnaire bilingue, qui parle anglais et arabe. Nous appelons ça le système « de relais ». Le gestionnaire reçoit les directives du personnel de l'hôtel et les traduit en arabe à l'intention des concierges; il peut également traduire les questions ou les préoccupations des concierges et les formuler en anglais au personnel de l'hôtel. De plus, de 15 heures à 16 heures, l'hôtel ouvre une salle de conférence pour des cours de langue. C'est l'organisme chargé de l'établissement de la localité qui fournit le professeur de langue à l'hôtel et qui offre aux concierges des cours d'anglais.

● (0920)

La présidente: Très bien.

Nous donnons maintenant la parole à Mme Malcolmson, pour sept minutes.

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

Ma question s'adresse à la représentante de Pauktuutit Inuit Women of Canada. Certains groupes de ma circonscription de Nanaimo—Ladysmith affirment que leurs employés passent un temps incroyable à remplir des demandes de financement de projet, même s'ils risquent de ne pas recevoir ce financement et qu'ils vivent dans la précarité, année après année, en attendant le financement des projets. Ils me disent toujours la même chose: « Nous voudrions tout simplement que le gouvernement reconnaisse que nous offrons des services que personne d'autre n'offre. Pourquoi ne pas nous donner un financement pour nos activités plutôt qu'un financement de projet? » Ils parlent d'un financement sur lequel ils pourraient compter.

Quand Tracy O'Hearn a participé à la réunion de Condition féminine, en octobre, elle a dit que c'était bien là la situation de Pauktuutit. Le groupe attend année après année un financement de projet, lequel est incertain.

Vous êtes toujours dans la même situation? Pourriez-vous nous en décrire les répercussions?

Mme Amanda Deseure: Oui. Merci beaucoup. C'est vraiment une question importante pour Pauktuutit.

Je vais vous donner un peu de contexte; sous l'administration Harper, le financement de base de Pauktuutit a été réduit de 10 %, passant de 440 000 \$ à 396 000 \$. Notre financement de base n'a pas changé, mais nous recevons une somme supplémentaire d'environ 90 000 \$ chaque année.

Nous sommes toutefois en train d'établir ce qui serait un budget opérationnel annuel raisonnable, pour nous, et les estimations conservatrices sont de 1,5 million de dollars. Nous sommes sans l'ombre d'un doute sous-financés. Nous comptons beaucoup sur le financement des projets. Il est certain que cela a une incidence sur notre capacité de maintenir notre personnel en poste et d'exécuter des projets de façon uniforme et durable.

Par exemple, l'organisme IWBN bénéficiait d'un financement de projet sur trois ans. Le financement a ensuite été coupé. Nous venons d'obtenir de nouveau ce financement pour 2015-2016, et nous espérons pouvoir de nouveau présenter une demande de financement.

Il est évident que le financement est un problème et qu'il nous oblige à faire des sacrifices et des compromis quant à la qualité de nos programmes.

Mme Sheila Malcolmson: Madame Kiddell, de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, merci de votre travail.

Dans le mémoire qu'elle a présenté à notre comité, la BC Federation of Students soulignait que de nombreuses jeunes femmes se retrouvent dans des emplois précaires, tandis qu'elles fréquentent l'école et après avoir obtenu leur diplôme, et qu'elles se retrouvent prises dans le cycle des emplois précaires, lequel suppose un salaire peu élevé et des problèmes de sécurité économique. Est-ce que la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants a observé le même phénomène?

• (0925)

Mme Charlotte Kiddell: Oui, tout à fait. Je n'ai plus les chiffres en tête aujourd'hui, mais j'estime qu'un nombre disproportionné de femmes acceptent des emplois précaires et aussi des stages non rémunérés, et c'est pourquoi nous disons qu'il faut investir à la fois pour rendre l'éducation postsecondaire plus accessible, mais aussi pour augmenter le nombre d'emplois de qualité accessibles aux femmes.

Mme Sheila Malcolmson: Dans ma circonscription, des femmes qui fréquentent l'Université de l'Île de Vancouver nous ont dit qu'elles avaient de la difficulté à trouver des places en garderie quand elles en ont besoin pour poursuivre des études postsecondaires. Le gouvernement a fait hier une annonce relative aux places en garderie, un bon premier pas en avant, mais, encore une fois, tout cela a l'air de mesures disjointes qui seront mises en oeuvre de toutes sortes de façons dans les provinces. Lisa Kelly, d'Unifor, a déclaré que cette approche ciblée ne fonctionnerait pas. Il faut des services de garde d'enfants universels.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus au sujet du coût élevé des services de garde d'enfants ou encore de l'absence de places dans ces services? Quelles sont les répercussions personnelles sur les étudiantes avec qui vous parlez?

Mme Charlotte Kiddell: Tout à fait. Nous soutenons les partenaires de notre coalition, qui font partie du mouvement syndical, lorsqu'ils réclament un système universel de garde d'enfants. Je ne suis pas la meilleure experte du domaine, mais cela fait partie de notre vision holistique d'une éducation postsecondaire accessible: il faut reconnaître que les femmes et les personnes trans font face à un nombre disproportionné d'obstacles à l'accès, qu'il s'agisse d'obstacles financiers, de la violence sexuelle sur les campus, du manque d'accès à des places en garderie, etc. Voilà pourquoi nous réclavons un solide système d'investissements dans des services publics universels.

Mme Sheila Malcolmson: Je m'adresse à la représentante de Pauktuutit. Votre organisme a déjà soutenu que le logement était l'un des problèmes les plus urgents des femmes inuites. On a déjà reconnu que des logements surpeuplés et de mauvaise qualité avaient une incidence négative sur la capacité des femmes inuites d'occuper un emploi ou de suivre un programme de formation.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur le point de rencontre entre ces deux enjeux et me dire aussi ce que vous voudriez que le gouvernement fédéral fasse?

Mme Amanda Deseure: Bien sûr.

Le logement, le surpeuplement et le manque d'infrastructures entraînent une crise aiguë, dans le Nord. Je ne le dirai jamais assez.

S'il y a un problème de surpeuplement, c'est parce qu'il manque de logements. Les familles sont nombreuses à choisir de demeurer dans le Nord. Et, dans le Nord, il n'y a pas suffisamment de place dans les garderies, entre autres parce qu'il n'y a pas d'infrastructure pour les garderies. Malheureusement, cela veut dire que les gens se retrouvent tous au même endroit, tout le temps. De mauvaises conditions de logement découragent également bien des femmes qui voudraient quitter un milieu violent, mais n'ont pas d'autres places où aller; c'est pourquoi de nombreuses collectivités se retrouvent prises dans le cycle de la violence parce qu'il manque d'espace et d'autonomie.

Il y a aussi les problèmes liés au lancement même d'une entreprise. Dans le réseau des entreprises, nous connaissons bon nombre de femmes inuites extraordinaires et talentueuses qui ne peuvent même pas ouvrir un comptoir, premièrement, parce que ça coûterait cher, et deuxièmement, parce qu'elles n'ont pas de place où ouvrir un comptoir. Elles doivent donc mener leurs affaires de la maison. Mais avec un conjoint, deux enfants, voire un enfant adulte qui habite lui aussi avec ses propres enfants dans un logement de deux chambres à coucher qui n'est même pas conforme aux normes acceptables dans le Sud, il est très difficile d'exploiter une entreprise. Bien des femmes lancent leur entreprise dans leur cuisine même, ou peut-être dans une pièce isolée, parfois même, l'été, à l'extérieur. Elles ont peut-être accès à une remise où elles peuvent travailler; je crois que cela souligne leur extrême résilience et leur volonté d'améliorer le sort de leur collectivité, de leur famille et d'elles-mêmes.

Je n'hésite pas à vous recommander d'investir immédiatement davantage dans l'infrastructure. Mais il y a toutes sortes d'autres obstacles. Pauktuutit vient justement d'organiser un atelier sur la garde des enfants, avec orientation sexospécifique, et les fournisseurs de services aux enfants nous ont dit entre autres que les conditions et la réglementation s'appliquant aux garderies étaient très collées à la situation dans le Sud. Je vais vous donner un exemple précis: si nous voulons construire un nouvel édifice, nous devons obtenir la soumission de trois entrepreneurs. Mais, dans une collectivité de 800 à 2 000 habitants, où peut-on trouver trois entrepreneurs qui pourront présenter une soumission dans les délais prescrits et conformément à la réglementation du gouvernement? Il nous faut assurément revoir la réglementation touchant le financement des infrastructures et augmenter les investissements dans le logement.

• (0930)

La présidente: Excellent.

Nous donnons maintenant la parole à Mme Vandenberg, pour sept minutes.

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

Je tiens à vous remercier tous de vos interventions, mais je vais adresser mes questions uniquement à Mme Prince.

Cette semaine, cela fait exactement 18 ans que le Canada a accueilli 7 000 réfugiés du Kosovo. Il y aura même, plus tard aujourd'hui, sur la Colline du Parlement, un événement visant à souligner leur réussite. Ils se sont illustrés dans le monde des affaires, dans le milieu des arts, dans les sports et dans les médias. Un certain nombre de ces réfugiés dirigent aujourd'hui des entreprises qui ont employé des centaines de Canadiens.

Ce que vous avez dit sur l'évaluation que vous faites de l'accueil des réfugiés syriens m'a intéressée. En répondant à une question sur une déclaration précédente du ministre, vous avez laissé entendre que les choses s'étaient depuis améliorées.

Est-ce qu'il y a eu des études longitudinales? Y a-t-il eu des études de suivi des réfugiés sur un certain nombre d'années, voire sur des décennies, visant à mettre en relief leur impact économique, à présenter leurs histoires de réussite, à souligner leurs réalisations scolaires? Pourriez-vous en parler?

Mme Corinne Prince: Oui, tout à fait. C'est une réussite époustouflante.

Le ministère assure en effet le suivi des cohortes de réfugiés et d'immigrants. J'ai d'ailleurs le plaisir de vous annoncer que nous venons de terminer l'évaluation du programme d'établissement, ce

qui nous fournira des données sur les résultats et les effets du programme depuis cinq ans. Cette évaluation est la plus grande qu'ait faite le ministère. Elle touche très bientôt à sa fin, et les résultats seront publiés, je crois, au mois d'août.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Est-ce que cette évaluation présente les données ventilées selon le genre?

Mme Corinne Prince: Je crois que oui.

Mme Anita Vandenberg: Bon. Nous avons bien hâte de voir tout ça.

J'ai une autre question à vous poser. Un projet de loi vient d'être déposé au Parlement; il vise à permettre aux conjoints d'obtenir la résidence permanente dès qu'ils arrivent au Canada. En général, c'est l'épouse qui est ainsi parrainée. Bien sûr, ce projet de loi vise entre autres à faire en sorte que les épouses n'ont pas à rester mariées pour conserver leur statut d'immigration au Canada, en particulier lorsque le conjoint est violent ou si ce mariage est préjudiciable pour l'épouse.

J'aimerais aussi savoir, puisque c'est le but de notre étude, quelles répercussions ce projet de loi pourrait avoir sur la sécurité économique des épouses qui arrivent au Canada.

Mme Corinne Prince: Je vais demander à mon collègue David Cashaback de répondre à cette question.

M. David Cashaback (directeur, Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration): Merci.

Merci de poser la question. J'ai le plaisir de vous annoncer que, le 18 avril dernier, le gouvernement a supprimé cette exigence.

Mme Anita Vandenberg: Bon. Il l'a fait.

M. David Cashaback: Il avait été adopté pour les conjoints qui ne formaient un couple que depuis moins de deux ans et qui n'avaient pas eu d'enfant. On avait institué une période appelée de résidence permanente conditionnelle, et les conjoints devaient tout simplement habiter ensemble pendant deux ans dans une relation conjoint-répondant.

Cela m'amène à votre deuxième question. Nous avons constaté entre autres que les femmes pouvaient demeurer dans une relation violente de crainte de perdre leur statut d'immigration. Il existait bien sûr des mécanismes grâce auxquels elles pouvaient en sortir, mais nous avons vu à l'œuvre la dynamique de la peur et du pouvoir. Cette exigence ayant été supprimée, nous sommes convaincus que les femmes pourront quitter un époux dangereux ou violent et, du même coup, assurer leur stabilité économique.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Je vais laisser ce qu'il reste de mon temps à Mme Damoff.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Je tiens à remercier tous les témoins de s'être présentés.

J'aimerais pour commencer parler rapidement des services de garde. Comme vous le savez probablement, cela fait de nombreuses années que le gouvernement fédéral ne fait rien pour les services de garde. Nous nous sommes engagés à consacrer 7,5 milliards de dollars aux services de garde pendant les 11 prochaines années.

Hier, notre ministre a signé une entente avec la plupart des provinces et territoires. Il en manque deux ou trois, mais on voit une volonté d'établir une entente cadre touchant les services de garde.

J'aimerais que vous nous disiez quelle orientation vous donneriez au gouvernement fédéral pour ces ententes bilatérales et aussi concernant les sommes que nous allons investir dans les services de garde. C'est quelque chose qui manque depuis un certain temps.

• (0935)

Mme Corinne Prince: Merci, c'est une question importante, en particulier pour l'intégration des immigrants et des réfugiés.

Selon la politique de notre ministère, si nous n'offrons pas de service de garde, de transport et d'interprétation, les clients, et en particulier les femmes, ne seront probablement pas intéressés à participer aux cours de langue, aux services d'emploi ou aux autres services de la gamme que nous offrons.

Les soins aux enfants et la garde des enfants sont une composante inhérente du programme d'établissement. Lorsqu'une femme ou une mère réfugiée ou immigrante — lorsqu'une cliente — veut aller à l'organisme d'établissement de sa collectivité pour y suivre un programme, elle y trouvera un service de garde auquel elle pourra confier ses enfants pendant qu'elle suit son cours. Nous offrons un financement pour le transport, de façon qu'elle puisse se rendre en classe, et, pendant qu'elle s'y trouve, elle aura aussi accès si elle en a besoin à des services d'interprétation et de traduction.

Toutefois, je dois reconnaître que l'arrivée de 45 000 Syriens au Canada — et les familles syriennes sont très souvent nombreuses: elles comptent 6, 8, 10 enfants — a imposé une pression énorme sur nos organismes d'établissement qui doivent recevoir ces familles. L'organisme a beau avoir prévu 25 places dans son service de garde, quand une femme se présente avec ses 8 enfants, il peut arriver qu'il n'y ait plus que 2 places libres. Il a donc fallu que le ministère réagisse rapidement et verse un financement supplémentaire pour augmenter le nombre de places dans les services de garde.

La présidente: Très bien.

Je tiens à remercier tous les témoins d'aujourd'hui de leur excellent travail. Nous pourrions certainement discuter encore longtemps, mais j'aimerais que nous passions aux affaires du Comité, de façon à utiliser le mieux possible le temps que nous pourrions consacrer aux questions des prochains témoins.

Nous n'avons que trois petits sujets à traiter.

Le premier concerne une nomination par décret. Je crois que vous avez reçu un avis touchant cette nomination imminente. Notre comité a la possibilité de convoquer la personne désignée afin de lui poser des questions. Je ne sais pas si vous voulez profiter de cette occasion.

Madame Malcolmson.

Mme Sheila Malcolmson: Pourriez-vous nous en dire plus? Je n'ai pas cet avis sous les yeux.

La présidente: D'accord. Laissez-moi le temps de le retrouver.

Selon la note de service, Gina Wilson de Gatineau, au Québec — elle travaillait précédemment, je crois, pour Sécurité publique —, est nommée par décret à un poste à Condition féminine. Je ne sais pas pourquoi nous voudrions interviewer quelqu'un dont la nomination a déjà été faite, mais il semble que, par le passé, cette possibilité était offerte aux comités.

Non? D'accord. Je ne pensais pas que cela vous intéresserait énormément. C'était facile.

Oh, madame Damoff.

Mme Pam Damoff: J'allais simplement dire que je crois qu'il serait préférable de poursuivre l'étude, puisque la fin de l'exercice approche.

La présidente: Nous avons jusqu'au 7 octobre, alors nous pourrions le faire à l'automne.

Mme Pam Damoff: Elle occupera le poste depuis un certain temps à ce moment-là.

La présidente: Je sais, et je suis d'accord.

Deuxièmement, il y a la lettre à propos du projet de loi C-337. Souvenez-vous, nous avons l'intention d'envoyer une lettre à la ministre de la Justice à propos de ce projet de loi, lettre qu'elle remettra ensuite à ses homologues provinciaux. Nous avons reçu l'ébauche. Y a-t-il des modifications que vous aimeriez y apporter?

Madame Malcolmson.

Mme Sheila Malcolmson: Je suis très reconnaissante de voir que les modifications que nous avons demandées précédemment ont toutes été faites. Cependant, après l'avoir relue, j'ai trois propositions à faire.

Premièrement, nous devrions préciser à qui la lettre s'adresse, car je crois que ce n'est pas indiqué. Je crois que si nous l'adressons à la ministre de la Justice, cela devrait être indiqué dans le haut de la page.

Deuxièmement, je propose de remplacer le passage suivant du deuxième paragraphe: « le Comité invite la Ministre », par « le Comité encourage la Ministre. » Je crois que nous voulons que le Comité soit un peu plus actif à ce sujet.

Troisièmement, en partie parce que nous demandons à la ministre de diffuser cette lettre à ses homologues des provinces, j'aimerais que nous ajoutions, à la toute fin, la phrase suivante: « prière de nous aviser si vous décidez de communiquer cette lettre à vos homologues provinciaux et territoriaux. » Ainsi, nous aurons une sorte de rétroaction qui nous permettra de savoir si le message a été transmis ou reçu.

La présidente: Madame Damoff.

• (0940)

Mme Pam Damoff: Je suis d'accord avec l'ajout de la dernière phrase. Je me demande si on ne pourrait pas seulement lui demander si elle a communiqué avec ses homologues en ajoutant: « pourriez-vous nous faire part du résultat de vos conversations » ou « du résultat de vos... »

La présidente: « Vos communications »?

Mme Pam Damoff: Oui, merci.

La présidente: C'est un effort d'équipe. Génial.

Y a-t-il d'autres changements? Vos propositions sont excellentes, merci.

Il y a une dernière chose: notre plan de travail. Nous recevons des témoins à la séance de jeudi. Ensuite, nous n'étions pas certains de ce qui allait se passer la semaine prochaine. Un grand nombre des témoins que nous avons invités — il nous reste deux ou trois groupes — ne seront pas en mesure de se présenter d'ici l'automne. Nous avons proposé de convoquer à nouveau à la fin de l'étude tous les ministères que nous avons invités au début. Nous avons prévu de faire cela mardi, puisqu'il s'agit de personnes locales. Nous aurons donc quelque chose à faire, advenant que la Chambre n'ajourne pas ses travaux.

Cela nous laisse donc une seule séance, celle de jeudi, à moins que nous ne revenions la semaine prochaine. Je me disais que nous pourrions peut-être prendre ce temps pour décider du sujet de notre prochaine étude.

Mme Karen Ludwig: [Inaudible]

La présidente: Je sais. Séchez vos larmes.

Je crois que nous devrions discuter de notre prochaine étude, parce qu'à l'automne, quand nous allons revenir, il ne restera vraiment que deux ou trois séances à l'étude en cours avant que nos analystes puissent produire un rapport. Nous pourrions inviter d'autres témoins.

Madame Vecchio.

Mme Karen Vecchio: Pourrait-on avoir un échéancier? Nous allons tout de même continuer l'étude à l'automne. Je ne dis pas que je ne veux pas travailler mardi, mais nous allons devoir réinviter les témoins. Combien de séances avons-nous passées sur cette étude jusqu'ici, avant de devoir commencer à réinviter les gens?

La présidente: Je n'en suis pas sûre, mais je crois que 24 séances étaient prévues au départ, et il nous en reste environ quatre. Donc, nous en avons déjà probablement tenu 18 ou 19.

Mme Karen Vecchio: Je ne sais pas s'il serait préférable de les utiliser pour vraiment conclure l'étude, parce que présentement, on la termine aux trois quarts, c'est tout.

La présidente: Il nous reste 12 témoins à inviter, ce qui donne quatre groupes si nous les invitons trois à la fois. Ça nous occuperait pendant deux séances. Il y a également une liste de gens que nous pourrions inviter si les autres ne sont pas disponibles. À dire vrai, c'est tout ce qu'il nous reste à faire, en plus des témoins représentant les ministères.

Mme Karen Vecchio: Si je dis cela, c'est parce que nous savons que nous allons revenir pour terminer l'étude, mais ce serait peut-être bon de songer aux autres études que nous voudrions entreprendre à l'automne ou au début de l'hiver également. Nous savons qu'il y a probablement une chance sur deux que la Chambre ajourne ses travaux jeudi, alors peut-être pourrions-nous nous occuper de cela mardi. Aussi, nous pourrions ainsi nous préparer cet été afin d'être prêts à entreprendre notre prochaine étude.

Je me disais simplement qu'il serait préférable de ne pas inviter trop tôt les représentants des ministères, parce que j'aimerais mieux faire une véritable synthèse de l'étude. Après avoir écouté tous les autres témoignages, je me dis qu'il y aura peut-être des questions que nous allons vouloir poser aux représentants du ministère après avoir écouté les 12 derniers témoins.

Cela étant dit, nous aurons aussi l'occasion de discuter de ce que nous voulons faire à l'automne une fois le rapport produit.

La présidente: Pourrais-je recommander de recevoir un groupe de témoins, puis de discuter pendant une heure ensuite de la prochaine étude du Comité?

Madame Damoff.

Mme Pam Damoff: Après avoir reçu ces témoins à l'automne, nous pouvons toujours inviter à nouveau les ministères, si nous le souhaitons.

Mme Karen Vecchio: Oui, mais je me disais que cela voudrait dire de les inviter trois fois, c'est tout. Je voulais que le Comité soit efficace.

Mme Pam Damoff: Oui, je crois que ce serait une bonne idée d'inviter les représentants du ministère à venir mardi, puisqu'ils sont ici et que nous ne savons pas quel sera l'horaire pour la semaine prochaine.

La présidente: Cela nous donnerait plus de temps pour réfléchir à notre prochain sujet d'étude. Nous aurions tout l'été.

Mme Pam Damoff: Eh bien, oui.

La présidente: Est-ce d'accord?

Des députés: D'accord.

La présidente: Nous allons donc inviter les représentants des ministères à venir mardi, et si nous sommes encore ici jeudi, nous discuterons de ce que nous allons faire à l'automne. Très bien.

La séance est suspendue le temps que notre prochain groupe de témoins s'installe.

● (0940)

_____ (Pause) _____

● (0945)

La présidente: Le Comité est prêt à reprendre ses travaux avec notre deuxième groupe de témoins. Nous poursuivons notre étude sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Par vidéoconférence, nous accueillons Mme Wanda Morris de l'Association canadienne des individus retraités.

En personne, nous accueillons les représentantes de la Island Crisis Care Society, Violet Hayes, directrice générale, et Ronell Bosman, directrice de programme.

Nous avons aussi un témoin qui vient de ma propre circonscription, Sarnia —Lambton. Il s'agit de M. Bob Vansickle, de la Sarnia and District Association for Community Living. M. Vansickle occupe le poste de gestionnaire des services à l'emploi et il est reconnu dans le monde entier pour ses efforts en vue de promouvoir l'embauche des personnes handicapées et de faire valoir ce modèle aux quatre coins du monde.

Bienvenue à tous.

Commençons avec l'Association canadienne des individus retraités. Vous avez sept minutes.

Mme Wanda Morris (vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités): Merci beaucoup.

Notre organisation est composée de 300 000 membres d'un bout à l'autre du pays. Ceux-ci sont principalement des personnes retraitées, mais pas tous. La plupart de nos membres ont un niveau d'éducation et un revenu supérieurs à la moyenne. Ils sont toutefois très préoccupés par les autres personnes âgées qui vivent des difficultés parce qu'elles n'ont pas suffisamment de ressources pour vivre leur retraite.

Je vais vous parler de certains facteurs généraux qui contribuent à la faiblesse du revenu des femmes retraitées. Ensuite, si le temps le permet, je vais aborder la question des personnes soignantes et des personnes récemment installées au Canada.

Pour commencer, un facteur qui explique pourquoi les Canadiens ont des problèmes à la retraite tient au fait qu'ils n'ont pas épargné suffisamment pour leur retraite, et il y a un certain nombre de raisons qui expliquent cela. Le Comité est évidemment déjà au courant des salaires souvent peu élevés que touchent les femmes dans certains secteurs. Toutefois, il y a des mesures qui peuvent être prises. L'ACIR aimerait mettre l'accent sur le nouveau régime de pension du SEIU — l'Union internationale des employés des services —, appelé My65+. Ce régime — dont le modèle a tout notre soutien —, cible en particulier les salariés à faible revenu afin de leur offrir une certaine sécurité financière à la retraite.

Un autre problème que nous avons cerné et qui touche les salariés à faible revenu, c'est que bon nombre d'entre eux reçoivent des conseils selon lesquels ils devraient ouvrir un REER, un régime enregistré d'épargne-retraite. Vous savez probablement déjà que c'est l'une des pires choses que les salariés à faible revenu peuvent faire, parce que cela nuit de façon directe à leur admissibilité à des programmes plus tard dans leur retraite. Le Comité pourrait peut-être recommander d'accorder une « amnistie » aux salariés à faible revenu afin qu'ils puissent transférer le montant de leur REER dans un CELI. Ainsi, ils ne seraient pas pénalisés.

L'ACIR aimerait également qu'on élimine les retraits obligatoires du FERR. Même si cela avait du sens dans un contexte passé, où les revenus étaient élevés, et l'espérance de vie, faible, aujourd'hui, avec une espérance de vie très élevée — et c'est particulièrement vrai pour les femmes — et les taux d'intérêt peu élevés, beaucoup de personnes finissent par vivre plus longtemps que ne dure l'argent qu'elles ont épargné. Un plus grand nombre encore vivent dans la crainte que cela ne leur arrive.

Un autre problème que vivent les femmes à la retraite — même si cela s'applique aux deux sexes, à vrai dire — c'est le manque de protection pour les investisseurs. L'ACIR s'est intéressée à ce sujet. Pour parler franchement, le Canada semble traîner de la patte pour ce qui est de protéger nos investisseurs, comparativement au reste du monde. De fait, nous avons constaté que les coûts rattachés aux investissements au Canada sont parmi les plus élevés au monde. C'est un problème qu'il faudrait régler.

Un problème connexe est la maltraitance des personnes âgées. Les femmes y sont particulièrement vulnérables. L'exploitation financière des personnes âgées est la forme de maltraitance la plus répandue chez les aînés, et, bien évidemment, cela peut avoir un impact direct sur la sécurité financière des personnes retraitées.

J'aimerais maintenant aborder le sujet des programmes gouvernementaux qui viennent en aide aux personnes retraitées. D'abord, il y a le RPC. La protection du RPC a récemment été étendue, ou bien des mesures ont été prises à cette fin. C'est un pas dans la bonne direction. Toutefois, au nom des membres de l'ACIR, je dois dire que ce n'est pas suffisant. Nous devons déployer davantage d'efforts pour les salariés dont les revenus sont les plus faibles. La nouvelle protection du RPC, qui correspond à 33 % du revenu, n'est pas suffisante.

Il y a toutefois un problème encore plus important avec le RPC et la SV. Deux personnes — disons une femme et son mari ou deux autres personnes — peuvent vivre à l'aise grâce aux prestations de SV qu'elles reçoivent toutes les deux combinées au RPC. Lorsque l'un des deux conjoints meurt — il s'agit habituellement de l'homme, parce que les femmes vivent souvent plus longtemps et se marient un peu plus tard —, la veuve ou le veuf se retrouve seul et, beaucoup trop souvent, en difficultés financières. Que pouvons-nous faire pour corriger la situation? Les régimes de pension privés offrent souvent une option permettant à la personne la division de la rente entre conjoints. Peut-être pourrions-nous aussi offrir cette option; de cette façon, le pensionné reçoit des prestations du RPC moins élevées à sa retraite, mais le conjoint survivant recevra des prestations plus élevées après sa mort grâce à cette option.

• (0950)

Quant à la SV, nous l'examinons indépendamment de la situation conjugale et des conditions de logement de la personne. Deux personnes, qui bénéficient d'une SV maximale, peuvent vivre très décemment. Il est plus difficile pour une personne, particulièrement dans des centres comme Vancouver ou Toronto, de bien vivre en ne

bénéficiant que de ce seul montant. Il est donc peut-être temps d'examiner la SV sous cet angle. Nous pourrions peut-être économiser un peu sur la somme versée aux couples et utiliser ces économies pour en donner un peu plus aux prestataires célibataires qui en reçoivent le moins.

J'ai déjà parlé de l'importance de l'augmentation de l'ensemble des contributions au RPC.

J'aimerais parler un peu d'un nouveau sondage que nous venons d'effectuer. Nous ne l'avons pas encore diffusé publiquement, mais je veux en parler au Comité parce que je crois qu'il est essentiel vu ce dont vous parliez ici, qui est l'idée d'un revenu de base universel. Compte tenu des nombreuses choses qui se sont produites dans notre économie, avec l'impartition et l'automatisation accrues, je pense que l'hypothèse selon laquelle les gens peuvent obtenir de bons emplois payants n'est qu'une question de volonté est contestée.

Une des façons de soutenir les gens, aujourd'hui et demain, c'est au moyen de l'introduction d'un revenu de base universel.

Lorsque nous avons demandé à nos membres s'ils soutenaient ce revenu, 29 % étaient contre, 49 % étaient pour et le reste était neutre ou n'avait pas d'opinion sur ce sujet. Juste pour résumer cela, pour chaque membre de l'ACIR qui a répondu au sondage et qui était opposé à un revenu de base universel, un membre et demi soutenait l'idée. Clairement, c'est quelque chose qui ne touche pas seulement les femmes, mais comme elles sont représentées de manière disproportionnée chez les personnes pauvres, il s'agirait d'une mesure qui aiderait les femmes, tant au cours de leur vie active que de leur retraite.

Enfin, nous pouvons protéger les femmes à la retraite, non seulement en augmentant le revenu qu'elles gagnent au cours de leur vie active ou de leur retraite, mais également en maîtrisant les dépenses auxquelles elles font face au cours de leur vie active et de leur retraite. Le logement, par exemple, est habituellement la dépense la plus élevée d'une personne, alors je demanderais au Comité d'examiner des solutions divergentes parce que l'offre d'options de logement augmenterait de beaucoup la sécurité financière des femmes et leur capacité de vivre leur retraite avec dignité.

Nous entendons nombre de nos membres parler du fait qu'ils veulent vivre d'une manière plus durable sur le plan financier, mais les options qu'ils envisagent ne sont tout simplement pas offertes. Par exemple, cela pourrait signifier que les gens cohabitent ensemble afin de partager les dépenses, mais sans vraiment être des colocataires.

• (0955)

La présidente: Votre temps est écoulé.

Mme Wanda Morris: Mon temps est écoulé, d'accord. Je vais m'arrêter ici.

S'il y a des questions, je vais être heureux de fournir le reste de nos suggestions.

La présidente: Très bien.

Nous allons maintenant passer à Violet Hayes, de l'Island Crisis Care Society, pour sept minutes.

Mme Violet Hayes (directrice générale, Island Crisis Care Society): Bonjour. C'est un privilège d'être ici aujourd'hui. Je suis avec Ronell Bosman, qui est directrice de programme d'un refuge pour femmes sans-abri à Nanaimo.

Island Crisis Care Society est un organisme sans but lucratif qui aide les gens en crise. Nous espérons les aider à se stabiliser et à aller de l'avant avec leur vie, particulièrement en examinant des options de logement et différentes choses qui sont en place pour les gens qui font face à de nombreux défis et souffrent peut-être de troubles concomitants

Aujourd'hui, comme je le dis, nous sommes très privilégiées. Je veux tout d'abord parler du manque de logements abordables dans notre région. Le prix des logements a monté en flèche à Nanaimo, et sur l'île de Vancouver en général, alors nous voyons nombre de propriétaires qui décident de seulement vendre leurs propriétés et d'encaisser l'argent. Cela fait en sorte que les gens ne sont pas en mesure de trouver un logement locatif. Des personnes qui ont vécu dans leur logement pendant 15 ans nous appellent parce qu'elles n'ont nulle part où aller. Les endroits où elles peuvent aller et qu'elles peuvent se permettre en ce moment sont rares. Les propriétaires qui ont des logements libres peuvent demander des loyers exorbitants parce qu'ils se font rares.

Comme je l'ai dit, Samaritan House est le seul refuge pour femmes sans-abri dans la région du centre de l'île. Nous gérons un immeuble centenaire, alors il y a bien sûr beaucoup d'escaliers et de défis. Nous offrons également un logement avec services de soutien et de transition pour femmes et des suppléments de loyer. Depuis que nous avons ajouté ces mesures additionnelles de soutien en 2013, dans le cadre d'un projet exécuté avec le ministère du Logement de la Colombie-Britannique, nous avons constaté les effets bénéfiques de pouvoir déplacer les femmes — quand elles ont besoin de davantage de mesures de soutien — d'un programme à un autre. Nous avons trouvé que les relations positives qu'elles ont établies avec le personnel ont été très utiles au cours de ces transitions. Lorsque leur situation change ou qu'elles ont besoin de plus de soutien, nous croyons que, à leurs yeux, cela ne représente pas autant un échec lorsqu'elles acceptent plus de soutien.

Cette année, nous avons accueilli une femme âgée de 82 ans et une autre de 76 ans, qui ont accédé à notre refuge pour la première fois. Nous avons 14 places au refuge et 6 places financées dans cet immeuble centenaire, mais nous trouvons qu'il est extrêmement difficile d'accueillir des femmes en raison du manque d'espace. Il est très difficile de refuser des femmes, et quelles sont les solutions de rechange? Dormir dehors ou retourner dans un logement locatif dangereux ou peut-être dans une piquerie?

Les femmes retournent souvent à la violence, ou dans différents endroits, parce qu'elles n'ont nulle part d'autre où aller. Ce sont des moments très difficiles. Nous offrons à autant de femmes que nous le pouvons des matelas sur le plancher dans notre salle à manger, mais, le jour, elles doivent simplement s'en aller parce que nous ne pouvons pas accueillir toutes ces femmes en même temps. Notre immeuble est tout simplement trop petit.

Une autre préoccupation touche les invalidités, les troubles mentaux, les toxicomanies et notre capacité de fournir une communauté thérapeutique à ces clientes. Le fait d'avoir huit femmes qui dorment dans des lits superposés dans un dortoir n'est pas utile lorsque vous avez peut-être une personne qui souffre de psychose, une autre qui est toxicomane et peut-être une femme âgée qui n'a jamais été sans-abri auparavant.

Les tendances persistantes de victimisation sont un obstacle non seulement au logement, mais aussi aux possibilités de guérison et de progresser dans la vie. Au cours des deux derniers mois, nous avons accueilli dans notre refuge deux clientes différentes souffrant d'un

cancer en phase terminale parce qu'elles n'avaient pas d'autres endroits où aller.

En 2012, nous avons acheté le terrain contigu à Samaritan House et nous tentons d'agrandir et d'améliorer le refuge. Nous avons reçu environ 50 000 \$ pour des travaux préliminaires provenant de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance — de l'argent fédéral pour des projets d'immobilisations —, mais nous n'avons plus accès à cet argent parce que la SPLI ne soutient plus le financement d'immobilisations. Nous tentons désespérément de trouver des façons d'agrandir notre refuge afin de pouvoir servir de manière efficace les femmes en leur offrant plus qu'un simple lit.

Nous aimerions être en mesure d'offrir à nos clientes les compétences et les connaissances pratiques dont elles ont besoin, mais nous n'avons même pas une pièce pouvant servir à des réunions de groupe. Il y a eu des possibilités d'obtenir de la province du financement d'immobilisations pour le logement abordable, mais pas pour les refuges, et nous reconnaissons qu'il est extrêmement important d'héberger rapidement les clientes lorsqu'elles se présentent au refuge — préférablement dans le mois qui suit — pour qu'elles puissent bénéficier de la meilleure possibilité d'avoir un logement stable. Il est très difficile d'y arriver, mais nous faisons de notre mieux, et Ronell fait un travail fantastique.

- (1000)

L'été dernier, nous étions très enthousiastes lorsque nous avons entendu dire que nous avions accès à de l'argent fédéral — 10,9 millions de dollars pour l'ensemble du Canada — pour la construction et la rénovation de refuges et de maisons de transition pour les victimes de violence familiale. On nous a dit de fournir rapidement des devis pour les rénovations nécessaires... des rénovations dont nous avons vraiment besoin, je peux vous dire cela. C'est ce que nous avons fait. Nous avons réuni les devis, et cela n'a pas été chose facile avec les gens de métier qui sont très occupés à Nanaimo. Nous avons réuni nos devis en juillet et nous n'avons toujours pas reçu de réponse. Nous avons déployé beaucoup d'efforts, et nous ne pourrions plus utiliser ces devis maintenant parce qu'ils sont périmés de toute façon.

Notre organisme travaille également à Parksville, qui se trouve à environ une heure au nord de Nanaimo. En 2014, nous avons réussi à obtenir du financement par l'intermédiaire du volet rural de la SPLI. Nous avons lancé une première initiative en matière de logement. Nous avons embauché une travailleuse des services d'approche. Nous avons pu trouver cinq appartements et, par conséquent, héberger cinq personnes dans le cadre de ce programme. Mais, l'année suivante, nous n'avons rien reçu. Comme nous n'avions plus le financement, nous en étions réduits à devoir envisager d'expulser ces clientes qui avaient enfin pu se stabiliser. Qu'avons-nous fait? Je suis très heureuse de dire que nous avons été en mesure de trouver le financement grâce uniquement à des collectes de fonds, et nous poursuivons maintenant ce processus, mais, chaque année, nous éprouvons des difficultés à trouver l'argent pour ce programme.

Quant au financement de la SPLI, j'aimerais vraiment recommander que les bénéficiaires n'aient pas à présenter une demande chaque année relativement au volet rural du programme. Nous aimerions qu'une demande puisse couvrir une période de trois à cinq ans pour que, lorsque vous commencez un programme, vous n'ayez pas à faire marche arrière et à essayer de trouver des moyens pour le mettre en place. J'aimerais également recommander que la SPLI recommence à financer les immobilisations parce que c'est très important pour nous.

Les investissements dans le logement abordable sont indispensables, mais au même titre qu'un environnement sûr dans lequel on peut aider les femmes à relever les défis auxquels elles font face. Après les traumatismes qu'elles ont vécus, elles ne sont peut-être pas prêtes immédiatement le faire, mais nous voulons les habiliter à être elles-mêmes.

Je veux terminer très rapidement avec un commentaire d'une cliente qui a dit ce qui suit:

Je suis restée au refuge de 7 à 10 jours. Je ne savais pas que les programmes de Sam House, le personnel incroyable et les clientes allaient être mon second chez-moi pour les quatre prochaines années et demie. Cela comprend le fait de vivre à Mary's Place pendant un peu plus d'un an et, au cours des derniers mois, à Martha's Place. Mary's Place, une maison dans le Nord de Nanaimo, qui se trouve à distance de marche du Walmart, est une maison de transition de l'ICCS (Island Crisis Care Society). Six femmes y habitaient; j'étais une des deux qui vivaient dans ce que j'appellais la suite des beaux-parents, en bas. Martha's Place est le logement avec services de soutien de Samaritan House. Elle compte six chambres. J'occupe une de celles à l'étage; elle est petite, mais possède un petit réfrigérateur, un four à micro-ondes ET offre une vue sur l'océan!

Samaritan House a été un don de Dieu lors d'une froide journée d'hiver. Mary's Place et Martha's Place ont été — et sont toujours — des endroits où je peux me réfugier quand ça va mal. Je suis reconnaissante envers tout le monde qui m'a aidée à l'ICCS, des membres du conseil d'administration aux travailleurs de première ligne et tout le monde entre les deux... Vous ne saurez jamais à quel point vous changez des vies pour le mieux. Merci!

La présidente: Très bien.

Nous allons maintenant passer à Bob Vansickle pour sept minutes.

M. Bob Vansickle (gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living): Merci.

Bonjour. Tout d'abord, j'aimerais remercier Marilyn Gladu de son incroyable exposé de ce matin. C'est génial de vous voir.

Je travaille dans le domaine des personnes handicapées depuis 24 ans, venant en aide à des gens aux prises avec différents handicaps aux degrés de gravité variés. Je suis actuellement gestionnaire des services d'emploi au Community Living Sarnia-Lambton. Je suis également l'un des membres fondateurs de l'Ontario Disability Employment Network. Peut-être que beaucoup d'entre vous en ont entendu parler, il s'agit de l'ODEN, où j'ai été président du conseil d'administration pendant six ans.

Aujourd'hui, j'aimerais vous parler de deux sujets clés: d'abord, faire en sorte que les femmes aux prises avec de graves handicaps aient accès aux services dont elles ont besoin pour échapper à la pauvreté; ensuite, rediriger les revenus fiscaux fédéraux pour accroître le soutien à des activités reconnues comme plus efficaces. Bien que les hommes ayant un handicap soient surreprésentés parmi les Canadiens vivant dans la pauvreté, les femmes qui ont un handicap font souvent face à des défis liés aux inégalités entre les sexes et aux besoins en matière de soins aux enfants.

D'après l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (l'EPLA) de 2006, les personnes ayant un handicap représentent 16,5 % de la population adulte de 15 ans et plus au Canada. Il est important de garder en tête qu'il s'agit du plus grand groupe minoritaire au pays, avec près de 4,2 millions de personnes.

En 2006, le taux global de pauvreté chez les adultes canadiens, représentant 2,6 millions de personnes, était de l'ordre de 10,5 %. Le Conference Board du Canada a constaté récemment que le Canada occupe le 15^e rang sur 17 pays au chapitre de la pauvreté chez les gens en âge de travailler et il a attribué la cote « D » au Canada sur cette base. Le taux de pauvreté chez les personnes handicapées, regroupant près de 600 000 personnes, était de l'ordre de 14,4 %.

Environ 55 % des adultes handicapés sont des femmes, et 45 % sont des hommes, comparativement à 50,7 % et 49,3 %, respecti-

vement, chez les personnes non handicapées. Quant aux personnes handicapées qui vivent dans la pauvreté, 59 % sont des femmes, par rapport à 55,4 % chez les personnes non handicapées. Il est également important de souligner que les personnes aux prises avec un niveau de handicap grave ou très grave sont surreprésentées chez les personnes vivant dans la pauvreté.

Les femmes handicapées peuvent travailler et ont la capacité de contribuer de manière importante au marché du travail. Ce fait est fondamental, et nous devons le comprendre et l'accepter. Un autre fait est que nous, qui appartenons à la communauté des non-handicapés (au gouvernement et dans la profession axée sur les personnes handicapées), ne faisons que commencer à saisir comment reconnaître la capacité des personnes handicapées et l'exploiter au mieux.

Il n'existe actuellement ni outil ni instrument qui puisse mesurer ou évaluer efficacement cette capacité ou qui puisse nous aider à déterminer l'employabilité des personnes handicapées. Chaque fois que nous tentons de mesurer leur employabilité ou leur capacité de travailler, nous plaçons invariablement la barre trop haut et nous exerçons une forme de discrimination envers ceux qui, selon nous, ont une invalidité trop grave pour travailler.

Vous avez peut-être déjà entendu l'histoire de Walgreens. Cette entreprise qui figure actuellement au 19^e rang au classement de Fortune 50 est devenue un modèle de réussite, avec ses 20 % d'employés qui se déclarent ouvertement handicapés. D'autres entreprises dans le monde s'emploient à imiter le modèle d'inclusion de Walgreens pour accroître les profits de leur entreprise.

Son vice-président exécutif retraité, Randy Lewis, a récemment fait une déclaration intéressante. Il a raconté comment s'étaient déroulées les premières embauches de personnes handicapées, après que l'entreprise a décidé de se lancer dans cette voie. Il a parlé de la première personne embauchée, une jeune femme ayant un niveau d'autisme grave, avec d'importants troubles de comportement. M. Lewis s'est fait demander s'il avait délibérément commencé en embauchant une personne ayant un handicap grave. Est-ce intentionnel? M. Lewis a répondu que c'est intentionnel et que les dirigeants d'entreprises pensent que s'ils réussissent à surmonter les difficultés de cette première expérience, la suite sera facile. Toutefois, ce qu'ils ont constaté par la suite, c'est qu'ils auraient pu embaucher des personnes encore plus gravement atteintes, parce que ces personnes handicapées ont plus de capacité qu'ils n'auraient jamais pu imaginer. Il s'agit d'une déclaration très percutante!

En fait, le moyen le plus efficace de mesurer l'employabilité consiste à évaluer correctement la motivation à travailler de chaque personne individuellement. Cela dit, il importe que les services et le soutien soient mis à la disposition de chaque personne en fonction de ses besoins, et ce, peu importe le niveau d'incapacité.

Service Canada et ses partenaires de l'Ontario ont réorienté leurs programmes en vue d'aider des personnes qui sont davantage prêtes à l'emploi ou qui ne requièrent que de légers services.

•(1005)

Le gouvernement fédéral doit s'assurer que ses programmes et services ainsi que ceux de ses partenaires des provinces et des territoires fournissent les services et le soutien nécessaires pour que tous les Canadiens, y compris les femmes aux prises avec de graves handicaps et qui sont surreprésentées parmi les personnes vivant dans la pauvreté, aient accès à des services qui leur garantissent une intégration réussie au marché du travail et qu'ils échappent ainsi à la pauvreté.

L'argent que le gouvernement fédéral investit sous forme de subventions salariales ou d'« incitatifs à la formation » comme on dit souvent maintenant, pourrait être mieux dépensé. Pendant que le gouvernement fédéral et les provinces parviennent tant bien que mal à affecter les fonds de la Subvention canadienne pour l'emploi, je proposerais qu'une partie de cet argent soit redirigée vers l'élimination des barrières que doivent surmonter les femmes aux prises avec de graves ou de très graves handicaps. Les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées devraient permettre la transition des subventions salariales vers le soutien accru à un éventail d'activités reconnues comme plus efficaces telles que les suivantes: counseling d'emploi, planification de carrière, préparation à l'emploi, y compris les ateliers ciblés et ponctuels, études postsecondaires, formation axée sur les compétences, aide au travail autonome, aide technique et autres formes d'aide (p. ex. l'encadrement en milieu de travail), l'aide à la recherche d'emploi et le soutien au transport et au soin des enfants sont également essentiels.

Les gens d'affaires sont des experts en gestion d'entreprises; ils n'ont ni l'expertise ni la capacité, dans le cadre de leurs opérations, de comprendre quelles sont les aides techniques spécialisées, les modifications à l'environnement de travail et les autres mesures d'adaptation susceptibles d'être nécessaires pour répondre aux besoins liés à une vaste gamme d'incapacités. Les employeurs ont également besoin de soutien après l'embauche d'une personne handicapée, et ce soutien a le plus d'incidence sur le maintien en poste et l'avancement professionnel. Les employeurs doivent percevoir le personnel des agences de placement comme des spécialistes ou des conseillers en matière de handicap. Un employeur m'a déjà dit qu'il était un expert en fabrication de jantes de roues et non en compréhension des handicaps.

Les milieux de travail évoluent, tout comme les emplois. Souvent, il faut mettre en place des programmes de recyclage, et même repenser et revoir les mesures d'adaptation. Les subventions salariales ou les incitatifs à la formation pour les personnes handicapées pourraient mieux servir sous la forme de soutien spécialisé aux entreprises, qui en ont besoin pour assurer l'inclusion des femmes handicapées.

Bref, nous avons besoin d'investir dans les programmes destinés aux femmes handicapées et de veiller à ce que tous les Canadiens, quels que soient leur sexe ou la gravité de leur handicap, puissent sortir de la pauvreté et contribuer pleinement à notre économie.

Merci beaucoup.

• (1010)

La présidente: C'est très bien.

[Français]

Nous commençons par M. Serré.

Vous disposez de sept minutes.

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

Je remercie tous les témoins d'être ici et d'avoir pris le temps de préparer leur témoignage au sujet du travail qu'ils effectuent dans ce domaine.

Évidemment, tous les témoins ont parlé de la question du logement. Je les encourage tous à suivre les travaux du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, en septembre et octobre prochains. Ce comité va entendre des témoignages en vue de l'élaboration de la

Stratégie nationale sur le logement avec le ministre Ducloux. Beaucoup d'information pertinente sera fournie.

Également, j'aimerais remercier Mme Morris, de l'ACIR, de son appui à ma motion M-106, qui prévoit une étude visant l'élaboration d'une stratégie nationale pour les aînés.

En fait, madame Morris, votre association et plusieurs de vos membres ont appuyé cette motion, qui a été adoptée par le Parlement le 17 mai dernier.

[Traduction]

Je vais changer de langue.

Madame Morris, pouvez-vous fournir au Comité une copie en anglais et en français du rapport sur les répercussions de 2017 et de l'examen annuel de 2016 du CARP? Beau travail.

Mme Wanda Morris: Je serais heureuse de les fournir en anglais, et j'espère que vous avez quelqu'un qui peut les traduire en français.

M. Marc Serré: D'accord, merci.

Je connais bien le plaidoyer que vous avez fait au fil des ans en faveur des personnes âgées, et je citerai simplement une ligne du document: « Au cours d'une année habituelle, nous sommes heureux lorsque nous connaissons une grande victoire, mais, en 2016, nous avons connu cinq victoires importantes. » Lorsque l'on examine l'idée d'augmenter le RPC, vous mentionnez dans ce document que votre objectif est que l'on rétablisse l'admissibilité à la SV à 65 ans. Vous mentionnez également un montant de 3 milliards de dollars en soins à domicile et la reconnaissance des soignants; j'apprécie donc que vous résumiez cela dans ce document qui examine ce que nous avons réalisé au cours de nos deux premières années, mais il faut beaucoup plus.

Madame Morris, l'un de vos documents aborde les mauvais traitements envers les aînés, et dans un article de CBC du 1^{er} juin, on vous a citée concernant la gravité de ces mauvais traitements. Nous avons entendu ici et dans d'autres comités que les forces policières sont aux prises avec les cas signalés de mauvais traitements envers les aînés. Pourriez-vous formuler quelques commentaires à ce sujet?

Mme Wanda Morris: Merci.

À mon avis, en ce qui concerne les mauvais traitements envers les aînés, que ce soit en centre de soins de longue durée, comme c'était le cas dans une situation récente, ou simplement au sein de la population, il s'agit d'un phénomène beaucoup plus répandu qu'on le croit et qui a causé de terribles préjudices à des personnes.

CARP a demandé une enquête publique, particulièrement en ce qui concerne les centres de soins de longue durée. Nos membres ou leurs enfants d'âge adulte nous ont communiqué beaucoup d'incidents, et nous croyons que ce qui se passe de nos jours dans le cadre des soins de longue durée pourrait être comparable à ce qui se passait dans les pensionnats: de la négligence, des mauvais traitements et un manque d'intérêt à grande échelle.

• (1015)

M. Marc Serré: Merci.

En outre, madame Morris, dans l'un de vos documents, vous avez mentionné les travailleurs plus âgés et certains des obstacles auxquels ils font face. Pourriez-vous prendre environ une minute pour souligner certains de ces obstacles relatifs à l'emploi, selon votre expérience?

Mme Wanda Morris: Certains travailleurs plus âgés n'ont aucun problème, mais, chose certaine, un grand nombre d'entre eux sont victimes d'âgisme. Par exemple, dans le cadre d'une diminution de l'effectif, les entreprises cherchent souvent à remercier les travailleurs plus âgés, peut-être parce qu'elles souhaitent protéger le salaire des travailleurs plus jeunes, qui ont des familles, ou parce que cela leur convient mieux financièrement, puisque les travailleurs plus âgés se trouvent en haut de l'échelle salariale.

Malheureusement, ce qui s'est produit pour beaucoup de nos membres, c'est qu'ils ne sont pas partis à la retraite au moment où ils le souhaitaient; on les a plutôt poussés à prendre leur retraite. En général, l'aspect financier de leur vie a été planifié dans le but d'acheter une maison, d'envoyer leurs enfants à l'école et d'épargner pour la retraite; lorsque l'on coupe cette dernière partie, on finit avec une retraite beaucoup moins sûre sur le plan financier qu'on ne l'espérait.

M. Marc Serré: Merci.

Dans le document, vous donnez également des indications au sujet des soignants. Dans le passé, nous avons entendu des témoins parler du nombre d'heures que les personnes âgées obtiennent au chapitre de l'aide naturelle et des soins à domicile; elles souhaitent rester à la maison.

Vous avez félicité notre gouvernement pour le crédit d'impôt, mais vous vouliez qu'on aille un peu plus loin. Pouvez-vous expliquer un peu la réduction que vous proposez pour les soignants?

Mme Wanda Morris: Tout à fait. Il y a deux choses que nous aimerions, et même si nous louons le travail que vous avez fait pour soutenir les soignants de la classe moyenne, on a manqué une très grande occasion de s'occuper des soignants plus pauvres.

Premièrement, en mettant en place et en élargissant un crédit d'impôt remboursable qu'on peut obtenir seulement si on a un revenu imposable, on a laissé vraiment sans soutien les contribuables à faible revenu dont le salaire est insuffisant ou qui ont dû quitter leur emploi pour s'occuper de quelqu'un à temps plein ou qui ne sont pas sur le marché du travail parce qu'ils sont fragiles et âgés. C'est pourquoi nous plaçons en faveur d'un crédit d'impôt non remboursable.

Deuxièmement, nous examinons les administrations du Royaume-Uni, de l'Australie et de la Nouvelle-Écosse, qui ont amorcé le processus en accordant une allocation aux soignants selon les revenus. Je crois que cela pourrait constituer une excellente façon d'aider les soignants.

J'aimerais également ajouter un troisième élément. Nous savons qu'il y a une clause dans le RPC pour que les personnes reçoivent des prestations lorsqu'elles décident de quitter le marché du travail pour élever leurs enfants. Pourquoi ne pourrions-nous pas avoir quelque chose de semblable pour les principaux soignants qui offrent des soins à temps plein?

M. Marc Serré: Merci.

Je passe à M. Vansickle.

Merci beaucoup de plaider en faveur des personnes handicapées. Il ne me reste qu'environ une minute, et j'aimerais vous demander quelles seraient les deux mesures spécifiques que vous recommanderiez au gouvernement fédéral de prendre comme priorités principales afin d'aider les personnes handicapées — vous avez parlé des personnes aux prises avec de graves handicaps, mais aussi des handicaps en général — à réintégrer le marché du travail.

M. Bob Vansickle: J'ai mentionné le fait de délaissier les subventions salariales ou les subventions aux fins de la formation au profit des mesures d'aide.

Je crois aussi que, afin d'éliminer un autre obstacle, particulièrement pour les femmes aux prises avec un handicap, nous devrions examiner de plus près le soutien aux soins des enfants et le transport.

En fait, il y a des femmes qui travaillent en bas de l'échelle, et, souvent, ces emplois ne sont pas du lundi au vendredi, de 9 heures à 17 heures. Elles peuvent travailler la nuit, les soirs, les fins de semaine, ce qui rend parfois l'accès au transport et aux soins aux enfants très difficile.

M. Marc Serré: Merci.

La présidente: La parole est maintenant à Mme Kusie, pour sept minutes.

Mme Stephanie Kusie (Calgary Midnapore, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins présents aujourd'hui.

Je vais commencer par Mme Morris.

Vous avez beaucoup parlé du fait que le manque de ressources financières est un défi, pour de nombreuses raisons, pour les femmes âgées. Avez-vous remarqué une tendance ou savez-vous s'il existe des recherches portant sur des tendances qui feraient état d'un changement générationnel?

Assurément, je constate que les problèmes que vous évoquez existent chez mes électeurs âgés, mais je me sens très privilégiée d'avoir grandi à une époque où nous avons pu constater qu'une véritable importance a été accordée à l'éducation financière des femmes. J'ai un conseiller en placements depuis que j'ai terminé l'université, et j'en suis très heureuse.

Nous avons aussi été témoins d'une importante redéfinition de la famille. Ma mère a grandi à une époque où on dépendait d'une seule personne comme soutien de famille. Je ne suis pas jeune, je suis dans la mi-quarantaine, et en grandissant j'avais la certitude que je pouvais choisir d'avoir une carrière et, en conséquence, j'ai eu la possibilité de faire mes propres choix sur le plan des investissements et des économies pour assurer mon avenir. Il s'agit de possibilités qui n'existaient tout simplement pas autant dans le passé.

Compte tenu de la disparition de la famille traditionnelle, y a-t-il des aspects positifs quant aux tendances constatées, et un certain espoir pour les femmes des générations futures?

Merci.

• (1020)

Mme Wanda Morris: Merci.

Ce que vous évoquez est recensé, en fait. Nous constatons une diminution de la pauvreté chez les femmes vu que de plus en plus d'entre elles travaillent à l'extérieur du foyer. Les plus âgées n'ont habituellement pas occupé un emploi à l'extérieur du foyer. Je crois que cette situation a vraiment été inversée, au point qu'il est maintenant atypique qu'une personne ne s'occupe que du foyer. Quand nous examinons des façons de soutenir les femmes, nous constatons que ce sont les cohortes de femmes plus âgées qui sont les plus vulnérables et exposées au risque.

Par contre, j'affirmerais qu'il y a de nouveaux défis auxquels sont confrontées les femmes jeunes. Je vous félicite d'avoir un conseiller en placements et d'économiser en vue de la retraite. C'est excellent. Toutefois, nous avons cerné des problèmes touchant la protection des investisseurs auxquels les femmes semblent être particulièrement vulnérables, et l'Association canadienne des individus retraités aimerait que ces protections soient relevées pour que, quand les gens prennent les moyens pour subvenir à leurs besoins futurs, le laxisme en matière de protection des investisseurs ne les prive pas de leur stabilité financière au moment de la retraite.

Mme Stephanie Kusie: Merci. Assurément, je suis privilégiée d'avoir eu la possibilité de recevoir une éducation, d'avoir une carrière et d'avoir de l'argent à investir. Merci beaucoup, madame Morris.

Je vais maintenant adresser mes questions à Mme Hayes et Mme Bosman.

Je vous remercie beaucoup. Vous avez mentionné que, pendant la période difficile où vous n'avez pu obtenir de financement du gouvernement, vous avez réussi poursuivre les activités de votre organisme grâce à la générosité d'autres personnes et de responsables d'organisations et à leurs collectes de fonds.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus, s'il vous plaît, à propos des personnes et des responsables des organisations non gouvernementales qui ont été si interpellés par la situation de votre organisme qu'ils ont décidé de faire des dons? De quel genre de groupes s'agit-il?

Mme Violet Hayes: Parksville est une très petite collectivité, il y a donc beaucoup de collaboration, ce que l'on ne voit pas autant à Nanaimo, parce que c'est une plus grande ville. De nombreuses organisations ont participé. Nous avons organisé une grande collecte de fonds, qui consistait en une épreuve de cross-country où les participants marchaient pendant la nuit la plus froide de l'année. L'organisme SOS est un autre groupe établi dans la ville. Les gens étaient très nombreux à nous aider et à participer, et nous avons payé ce que nous pouvions pour nous assurer que ces clients... L'organisme Island Health a été en mesure de fournir une partie du financement.

Nous travaillons vraiment de concert, parce que, comme vous pouvez l'imaginer, il aurait été terrible de devoir évincer les cinq personnes que nous venions d'héberger. Nous avons eu de la chance. Nous recevons encore des subventions, mais de façon très sporadique, et ce n'est pas une bonne façon de soutenir les activités.

Mme Stephanie Kusie: Je vous remercie beaucoup toutes les deux.

Madame la présidente, je crois que la volonté humaine est incroyablement grande quand on lui laisse le champ libre.

Pour terminer, monsieur Vansickle, pourriez-vous s'il vous plaît me renseigner? Existe-t-il des mesures incitatives à l'échelle provinciale ou fédérale au Canada à l'intention des entreprises pour favoriser l'embauche de personnes handicapées? Existe-t-il quelque chose du genre? Peut-être que des membres du Comité qui en font partie depuis plus longtemps que moi pourraient aussi avoir des informations en ce qui concerne des mesures incitatives visant les milieux d'affaires pour favoriser l'embauche de personnes handicapées actuellement au Canada.

M. Bob Vansickle: Je vous remercie de votre question.

Dans les faits, les mesures incitatives existent depuis toujours. Je suis dans ce domaine depuis presque 25 ans, et les subventions salariales et les mesures incitatives relatives à la formation, peu

importe comment vous les appelez, existent depuis que je suis dans le milieu, et depuis plus longtemps encore. Quand nous examinons des façons d'inciter les entreprises à embaucher des personnes handicapées, une des choses que nous avons apprises en Ontario... Je crois que, en Ontario, nous sommes devenus des chefs de file à l'échelle internationale. J'ai eu la chance de participer à la conférence Zero Project, en février, en Autriche. J'ai eu l'occasion de vraiment glaner des informations sur ce qui se fait ailleurs dans le monde. L'Ontario est assurément un chef de file. À mon avis, c'est, notamment, parce que nous avons arrêté d'essayer de payer les employeurs et de les inciter au moyen de subventions salariales et pour la formation à embaucher des personnes handicapées. Tout d'abord, je crois que le fait de payer quelqu'un pour embaucher une personne envoie un très mauvais message à propos de la valeur des gens.

Nous avons entendu parler pendant longtemps de la responsabilité sociale d'entreprise. Ce qui se passe ailleurs dans le monde, et qui a vraiment commencé aux États-Unis grâce à Randy Lewis et à Walgreens...

• (1025)

Mme Stephanie Kusie: Oui, pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet? Je souhaite vraiment en entendre parler, veuillez m'excuser.

M. Bob Vansickle: Randy Lewis, qui était le vice-président principal de Walgreens jusqu'à il y a quelques années, a un fils atteint d'un trouble du spectre de l'autisme. Dans le cadre de ses fonctions au sein de l'entreprise, M. Lewis a cherché des façons d'intégrer des personnes handicapées. À titre de vice-président principal responsable de la logistique, il a commencé par appliquer des mesures à un centre de distribution. Après qu'il a intégré plus de 40 % de personnes handicapées au sein du personnel, ce centre de distribution est devenu le plus efficace de l'entreprise. Les coûts étaient 87 % inférieurs à tout autre centre de distribution de l'entreprise. En conséquence, le directeur général, les actionnaires et les membres du conseil d'administration ont adhéré à sa vision. Ils ont ensuite fixé une cible de 10 % de personnes handicapées au sein du personnel de toute l'entreprise. Ensuite, ils ont fixé la cible à 20 %. Maintenant, Walgreens est le principal fournisseur de médicaments au monde.

De nos jours, ce qui se passe, c'est que les dirigeants des entreprises de partout au monde — pas seulement au Canada, au Japon et en Europe — consultent les responsables de Walgreens, qui eux sont prêts à partager le modèle. Maintenant, le fait d'inclure des personnes handicapées est examiné du point de vue du rendement des investissements.

Selon moi, ce que nous devons faire dans notre domaine, et, à mon avis, à l'échelle des gouvernements fédéral et provinciaux au Canada, c'est de diffuser ce message. L'embauche de personnes handicapées est liée au rendement des investissements. Il existe tellement de statistiques, de recherches et de renseignements qui prouvent que quand vous embauchez des personnes handicapées, elles utilisent moins de congés de maladie, les coûts d'assurance contre les accidents du travail sont plus faibles, ces personnes conservent leur emploi plus longtemps, et ce sont de meilleurs employés dans l'ensemble. Il faut s'éloigner de l'idée de faire la charité et d'avoir à payer quelqu'un pour qu'il embauche des personnes handicapées. Dans les faits, il y a de grands avantages à les embaucher. Nous le constatons déjà au Canada.

La présidente: Très bien. Je suis désolée, mais cela met fin à cette série de questions.

Nous devons maintenant donner la parole à Mme Malcomson, pendant sept minutes.

Mme Stephanie Kusie: Merci beaucoup, monsieur Vansickle. Les entreprises sont encore une fois au rendez-vous.

Mme Sheila Malcolmson: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins.

Je vais commencer par poser des questions aux responsables de la Island Crisis Care Society de Nanaimo. Je vais tenter de poser quatre questions en sept minutes. Voyons voir si j'y arrive.

Nous avons beaucoup entendu parler de statistiques concernant la situation des femmes au Canada, des femmes âgées en particulier, qui n'ont pas pu économiser pendant la période où elles étaient sur le marché du travail et qui s'enfoncent ensuite dans la pauvreté en vieillissant. Ce que vous mentionnez concernant l'âge des femmes qui cherchent refuge dans vos installations est désolant. C'est une honte pour le pays que des femmes, ou n'importe qui d'ailleurs, qui ont travaillé toute leur vie dans notre pays, soient réduites à l'itinérance à l'âge de 76 ou de 82 ans. Je vous remercie donc du travail que vous réalisez.

Pouvez-vous décrire un peu plus en détail ce que vous avez observé ou ce que vous savez concernant ce qui a mené ces femmes à se retrouver dans cette situation? Ont-elles eu de la difficulté à se trouver un emploi? Quelles répercussions le divorce a-t-il eues sur elles? Quelles expériences cumulées les placent dans cette position de vulnérabilité au moment de leur vie où elles devraient être le plus en sécurité?

Mme Ronell Bosman (directrice de programme, Samaritan House, Island Crisis Care Society): Je vais répondre à cette question. Merci de me donner cette occasion.

Oui, nous voyons beaucoup de personnes âgées. Je travaille dans cet organisme depuis six ans, et c'est tout simplement terrible de voir les personnes qui s'y présentent. Nous avons des lits superposés. C'est très difficile pour les femmes qui ont des problèmes de mobilité de s'installer dans un lit superposé et d'être hébergées dans une chambre où il y a huit personnes. Notre organisme est un refuge qui ne pose pas de conditions à qui veut y être hébergé, donc c'est vraiment difficile pour les femmes âgées ou pour les personnes qui ne se sont jamais retrouvées dans cette situation et qui ne sont pas adaptées à la rue. Elles n'ont jamais connu ce genre de vie, ni ce genre de situation.

Quant à ce que nous constatons au sujet des personnes âgées, j'ai observé au cours des deux ou trois dernières années que nous recevons des sexagénaires et même jusqu'à des octogénaires, des femmes provenant de tous les milieux et certaines personnes très instruites. Nous avons hébergé une infirmière en psychiatrie, une enseignante, une travailleuse sociale et une agente de la GRC. Habituellement, c'est un traumatisme et la violence, la violence conjugale, qui les poussent à avoir recours à notre organisme, mais récemment, ce sont des difficultés financières. Auparavant, dans notre refuge ouvert à tous, c'était la toxicomanie et des défis importants sur le plan de la santé mentale qui figuraient parmi les raisons pour lesquelles les personnes s'y présentaient. Elles ne pouvaient vraiment pas fonctionner dans leur collectivité et avoir une vie stable. Toutefois, la détresse financière et les difficultés à cet égard amènent maintenant des personnes à frapper à notre porte.

• (1030)

Mme Sheila Malcolmson: Constatez-vous ce changement chez les femmes qui se présentent dans vos refuges?

Mme Ronell Bosman: Oui, tout à fait. Bon nombre des personnes que l'on héberge nous disent que c'est la première fois qu'elles se

présentent dans ce genre d'endroit; la plupart sont des femmes âgées, des personnes qui possèdent une éducation. Ce n'est pas seulement des personnes qui souffrent de toxicomanie ou qui ont des troubles de santé mentale.

Les troubles de santé mentale constituent un autre de nos défis. Les personnes souffrant de troubles de santé mentale n'ont nulle part où aller. Elles ne fonctionnent pas toujours bien dans une collectivité, dans un logement du marché privé. Elles se font expulser et se retrouvent dans nos refuges en dernier recours, comme dernier endroit où aller.

Mme Sheila Malcolmson: Je vous remercie énormément, ainsi que toute votre équipe, du travail que vous accomplissez.

Je souhaite poser une question à la représentante de l'Association canadienne des individus retraités. Je vous suis reconnaissante pour votre important travail de défense. Vous avez vraiment fait changer un grand nombre de politiques au pays en raison de l'accent que vous mettez sur les changements en matière de politiques.

Sur votre site Web, il est mentionné que, uniquement en Ontario, presque un million de personnes comptent sur un régime de pension à prestations déterminées comme revenu de retraite. Nous sommes préoccupés par le fait que le projet de loi C-27 du gouvernement a pour effet de remplacer les régimes de pension à prestations déterminées par des régimes à prestations cibles, moins sûrs. Un témoin du Syndicat des Métallurgistes au cours d'une séance précédente dans le cadre de la présente étude a affirmé au Comité que l'élimination des régimes de pension à prestations déterminées expose les femmes âgées au risque de vivre dans la pauvreté.

Pouvez-vous expliquer pourquoi il est important pour les femmes âgées d'avoir accès à des régimes de pension sûrs?

Mme Wanda Morris: Absolument. Ce que nous entendons un très grand nombre de personnes dire, c'est qu'elles souhaiteraient avoir épargné davantage à l'époque où elles travaillaient, que, si elles avaient su à ce moment-là ce qu'elles savent maintenant, elles auraient épargné davantage. Beaucoup de recherches ont été effectuées sur les avantages liés au fait d'insister pour que les gens fassent certaines choses, mais un régime de pension aux prestations déterminées va au-delà de cela et permet vraiment d'assurer une sécurité à la retraite aux personnes en cause. C'est une des raisons pour lesquelles l'ACIR était si satisfaite du régime My65+ qui a été mis en œuvre par le SEFPO, en Ontario, où les travailleurs à très faible revenu, les préposés aux services de soutien à la personne, bénéficient d'une certaine sécurité au moment de la retraite.

Les régimes de pension à prestations déterminées sont l'exemple idéal, et l'ACIR appuie fermement ces régimes. Nous sommes également conscients des réalités économiques et de l'hémorragie imputable aux régimes de pension à prestations déterminées. Nous voulons être réalistes au sujet de l'appui que nous apportons aux solutions de rechange qui feront augmenter la protection accordée aux personnes. Au bout du compte, dans le cas des sociétés privées, ce sont les entreprises qui paient la note, alors nous avons besoin de trouver un programme qui fonctionne pour les entreprises et qui offre tout de même des avantages pour les personnes.

Mme Sheila Malcolmson: Vous menez une campagne par l'intermédiaire de l'ACIR afin de soutenir les huit millions de Canadiens qui fournissent des soins non rémunérés à des parents vieillissants. Nous avons entendu beaucoup de témoignages présentés devant le Comité au sujet de femmes qui sont dans la génération sandwich où elles s'occupent simultanément de leurs enfants et de leurs parents âgés, ce qui les pousse dans une situation de travail précaire. Ensuite, elles n'ont pas accès à l'assurance-emploi et au régime de pension. C'est toute une série de terribles politiques qui entrent en collision.

Pouvez-vous nous dire ce que pourrait faire le gouvernement afin de mieux soutenir les personnes qui fournissent des soins non rémunérés à des membres de leur famille?

Mme Wanda Morris: Bien sûr. Il y a trois choses. La première, c'est changer les crédits d'impôt aux aidants naturels pour les rendre remboursables afin qu'une personne n'ait pas à toucher un revenu pour pouvoir y accéder.

La deuxième serait une allocation aux aidants naturels fondée sur les moyens d'au moins 100 \$ par semaine, c'est-à-dire le taux de la Nouvelle-Écosse. Il s'agit d'une allocation. Nous avons vu des programmes semblables au Royaume-Uni et en Australie.

La troisième serait une disposition dans le RPC semblable — ou peut-être encore meilleure — à celles qui s'appliquent aux personnes qui prennent de leur temps de travail pour s'occuper d'enfants. Si une personne est la principale responsable du soin d'un enfant et que le fardeau de la garde est très lourd, cette situation ne devrait pas avoir d'incidence sur ses gains assujettis au RPC à la retraite.

Enfin, la notion d'un revenu de base universel serait un autre moyen de s'assurer que tout le monde au Canada a la capacité de vivre dans la dignité et la paix d'esprit.

• (1035)

La présidente: Très bien.

Maintenant, nous allons passer à ma collègue, Mme Damoff, pour sept minutes.

Mme Pam Damoff: Merci beaucoup.

Je veux remercier tous nos témoins de leur présence aujourd'hui.

Mes questions sont destinées à M. Vansickle, à Sarnia.

Je ne pourrais vous dire à quel point nous sommes privilégiés de vous accueillir aujourd'hui. J'ai eu de nombreuses conversations avec les responsables du Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées de l'Ontario, qui parlent de Sarnia comme étant le chef de file de la province du point de vue des perspectives d'emploi. Je vous félicite de vos efforts à cet égard. Je sais que nous pouvons en faire encore beaucoup plus.

Vous avez mentionné l'exemple de Walgreens. À l'échelon local, je regarde l'exemple du franchisé de Tim Hortons, Mark Wafer, qui emploie des personnes handicapées depuis plus de 20 ans. J'ai longuement parlé avec lui. Il affirme exactement la même chose que vous, c'est-à-dire qu'il s'agit non seulement de la bonne chose à faire, mais que c'est aussi bon pour les résultats nets. L'employé initial qu'il a embauché il y a 20 ans travaille encore pour lui et a tout récemment acheté un condo.

Dans ma circonscription, Julia Hanna, une restauratrice locale, s'est engagée à la suite d'une table ronde que j'ai tenue à employer un certain pourcentage de personnes handicapées. Ainsi, il est certain que c'est possible. Je pense que l'un des éléments les plus importants, c'est que nous fournissons un emploi rémunéré et valorisant. J'ai remarqué que les personnes handicapées sont le dernier segment de

notre société où nous considérons qu'il est acceptable de les faire travailler gratuitement ou de leur faire faire du bénévolat, sans les payer.

Je veux ajouter que le conseil de partenariat de l'Ontario estime que tout le monde devrait être considéré comme étant employable jusqu'à preuve du contraire. Je pense que nous devons tous faire de ce principe un mantra lorsque nous étudions cette question.

Je crois savoir que vous recevez 60 % de votre financement du gouvernement provincial. Obtenez-vous des fonds fédéraux, ou bien recevez-vous des subventions du gouvernement fédéral pour ce que vous faites?

M. Bob Vansickle: Oui, tout à fait, par l'intermédiaire du Fonds d'intégration fédéral. Dans le cadre de notre modèle, à Sarnia, nous tenons un atelier préalable à l'emploi appelé jobPath. Il aide les personnes handicapées à... Comme un grand nombre des personnes qui ont un handicap n'ont jamais travaillé, on tente dans une certaine mesure de découvrir quelles sont leurs compétences. On fait de la prospection des carrières et ce genre de choses.

En outre, nous nous concentrons vraiment sur les compétences améliorant l'employabilité ou celles qui permettent d'éviter de se faire congédier. En tant que fournisseur de service, cela nous permet d'apprendre à vraiment connaître les gens dans le but d'effectuer de bons jumelages d'emploi. Quand on travaille avec le milieu des affaires, c'est vraiment de cela qu'il est question: trouver un emploi idéal pour les gens.

Ce programme est financé par l'entremise du gouvernement fédéral, grâce au Fonds d'intégration. C'est devenu plus difficile, dernièrement, parce que, pour 60 % du financement, nous sommes maintenant tenus de trouver du financement en nature ou des dons en nature. C'est quelque chose qui a changé.

Ce que nous sommes en mesure de faire, c'est amener les gens d'affaires de Sarnia à s'engager en tant que partenaires et à dire qu'ils embaucheraient des gens sans avoir recours à des subventions salariales. En fait, c'est là que c'est vraiment difficile, car la majorité de nos employeurs, pour ne pas dire tous, nous disent qu'ils préfèrent ne pas avoir recours aux subventions salariales et qu'ils ne veulent pas de la paperasse, se donner la peine de la remplir et de toutes les autres tâches à accomplir pour s'en occuper. Par contre, en raison de la façon dont le modèle est établi, nous sommes pénalisés du point de vue de notre financement si nous n'utilisons pas les subventions salariales. Encore une fois, c'est quelque chose. Si nous pouvions nous éloigner de cela...

Il y a aussi notre modèle d'emplois d'été. C'est celui que nous avons apporté à Vienne. Nous l'avons présenté aux Nations unies, et nous avons remporté un prix pour ce modèle. Nous sommes financés dans le cadre du programme fédéral Placement carrière-été. Nous embauchons des étudiants des niveaux collégial et universitaire, et ces étudiants agissent en tant que pairs servant de modèles de comportement et que mentors. Ils sortent pour trouver les emplois pour les étudiants qui sont handicapés, puis ils leur offrent du soutien.

Ce modèle est maintenant en train d'être adopté à d'autres endroits dans le monde, et la raison pour laquelle il est aussi crucial, c'est que, comme il a été déclaré dans deux études américaines très importantes parues au cours des deux ou trois dernières années, le plus important indicateur de participation à la population active, c'est le fait qu'une personne handicapée occupe un emploi d'été ou un emploi étudiant pendant qu'elle fréquente une école. Alors, c'est essentiel.

Mme Pam Damoff: C'est quelque chose dont j'ai également entendu parler, le fait que, très souvent, les personnes handicapées n'obtiennent pas ce genre de possibilité de formation précoce à l'école secondaire.

Nous avons un programme Emplois d'été Canada très fructueux pour les élèves qui fréquentent l'école, mais les personnes handicapées n'y sont pas admissibles, en général. Certaines le sont, mais pas de façon générale, car elles ne fréquentent pas l'école à temps plein. Je me demande si vous voyez le gouvernement fédéral jouer un rôle dans un type de programme semblable qui permettrait d'acquérir l'expérience de travail que les jeunes personnes en particulier n'obtiennent pas lorsqu'elles fréquentent l'école secondaire ou au début de la vingtaine?

• (1040)

M. Bob Vansickle: Oui, assurément, je le vois jouer un rôle, mais, dans mon document, j'ai souligné qu'un grand nombre d'activités actuellement financées par le gouvernement fédéral pourraient être étendues de manière à s'insérer dans un modèle comme celui-là. Je pense que cela fonctionnerait très bien.

Toutefois, je pense que nous devrions faire attention de nous tenir loin de l'expérience de travail, des subventions salariales et de ces genres de choses pour les personnes qui effectuent la transition vers de vrais emplois. Une chose que j'ai remarquée, c'est que, très souvent, ce qui arrive, c'est que la ou les personnes handicapées sont embauchées pour occuper un emploi temporaire ou grâce à une subvention salariale ou à une subvention de formation. À la fin de la subvention ou du stage, la valeur est partie, et l'employeur met à pied la personne en question.

Nous voyons bien des gens qui ont peut-être connu beaucoup d'échecs et des difficultés dans leur vie. Après que ces choses leur sont arrivées deux ou trois fois et qu'ils ont alterné entre deux ou trois de ces situations, ils quittent tout simplement la population active et n'essaient plus.

Mme Pam Damoff: Je pense que David Onley appelait cela une « dépression perpétuelle », c'est-à-dire que les personnes ont abandonné l'idée de chercher du travail.

M. Bob Vansickle: Oui.

Mme Pam Damoff: Il ne me reste qu'environ 30 secondes. Pourriez-vous nous dire rapidement si vous avez un conseil à donner sur ce que nous pourrions faire pour éduquer les employeurs au sujet des avantages pour leur entreprise liés au fait d'embaucher des personnes handicapées?

M. Bob Vansickle: Ici, en Ontario, vous voudriez peut-être mobiliser le réseau Ontario Disability Employment Network. Il s'agit assurément d'un chef de file au pays pour ce qui est de s'attaquer à cet enjeu.

Des personnes comme Mark Wafer, le maire Mike Bradley et d'autres sont des champions qui font partie de ce groupe. Nombre d'entre elles siégeaient au conseil de partenariat et ont fait beaucoup d'excellent travail pour ce qui est de promouvoir auprès du secteur des affaires la valeur et le rendement du capital investi qui découlent de l'embauche de personnes handicapées. Je vous suggérerais de les mobiliser.

Mme Pam Damoff: Je sais que mon temps est écoulé, mais je veux vous remercier sincèrement de ce que vous faites à Sarnia. J'essaie de faire en sorte que Halton l'emporte sur vous en tant que chef de file en matière d'emploi de personnes handicapées — sans vouloir vous offenser —, mais je pense que nous pourrions tous nous améliorer, au sein de nos collectivités, au chapitre de l'embauche des personnes handicapées.

Merci de ce que vous faites.

La présidente: Très bien. Notre temps est écoulé pour aujourd'hui.

Je veux remercier tous nos témoins de leur présence et du travail qu'ils font.

Merci de votre apport au Comité. Si vous pensez à quelque chose dont le Comité pourrait profiter, sentez-vous à l'aise d'envoyer cette information à la greffière.

J'ai hâte de vous revoir tous à l'occasion de notre prochaine séance.

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>