



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Comité permanent de la condition féminine

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 018

Le jeudi 25 février 2021

Présidente : Mme Marilyn Gladu



Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 25 février 2021

• (1100)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Je souhaite la bienvenue à la ministre, de même qu'à M. Anthony Housefather. Nous sommes heureux de vous accueillir au Comité aujourd'hui, monsieur Housefather.

Je vous souhaite la bienvenue à la 18^e séance du Comité permanent de la condition féminine.

La séance d'aujourd'hui se tient selon notre formule hybride habituelle, conformément à l'ordre adopté par la Chambre le 25 janvier 2021. Les délibérations du Comité seront accessibles depuis le site Web de la Chambre des communes. C'est toujours la personne qui parle qui apparaîtra à l'écran, plutôt que le Comité au complet.

Je rappelle aux députés qui y participent par Zoom d'éteindre leur micro lorsqu'ils n'ont pas la parole.

En plus de la ministre Filomena Tassi, qui nous parlera aujourd'hui, nous accueillons des fonctionnaires du ministère de l'Emploi et du Développement social, soit Barbara Moran, sous-ministre adjointe intérimaire, et Lori Straznicky, directrice exécutive.

Nous donnerons d'abord cinq minutes à la ministre, après quoi il y aura une période de questions.

Madame Tassi, vous pouvez commencer.

L'hon. Filomena Tassi (ministre du Travail): Merci, madame la présidente.

Bonjour. C'est fantastique de vous voir tous et toutes. Je tiens à commencer par vous remercier de tout le travail que vous faites.

Je veux aussi souligner que je me joins à vous depuis le territoire traditionnel des Haudenosaunee et des Anishinaabe, sur le territoire couvert par les traités du Haut-Canada de même que par l'entente wampum du « bol à une seule cuillère ».

Madame la présidente et mesdames et messieurs les membres du Comité, merci de m'avoir invitée à comparaître aujourd'hui pour parler des progrès que nous réalisons dans la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Comme vous le savez, nous avons présenté la Loi sur l'équité salariale dans le cadre du projet de loi C-86 en 2018.

[Français]

La Loi représente un grand pas dans nos efforts visant à remédier à l'écart salarial causé par la sous-évaluation du travail des femmes. Depuis que le projet de loi a reçu la sanction royale en décembre 2018, nous avons travaillé dur pour le mettre en œuvre.

[Traduction]

Dans le cadre de ce processus, nous élaborons la réglementation connexe nécessaire pour faire appliquer la Loi.

L'ébauche du règlement sur l'équité salariale a été prépubliée dans la partie I de la *Gazette du Canada* en novembre 2020, pour la période de commentaires prévue de 60 jours. Habituellement, la période de commentaires est de 30 jours, mais le gouvernement a choisi de prolonger cette période pour s'assurer que les intervenants aient suffisamment de temps pour étudier le règlement proposé et soumettre leur rétroaction.

Ce sont les générations futures qui hériteront de l'équité salariale, si bien que nous faisons très attention pour bien faire les choses.

Les intervenants ont été généreux dans leurs commentaires sur le règlement proposé. En fait, nous avons reçu plus de 30 mémoires de la part d'employeurs, de syndicats, de groupes de défense et de particuliers. À l'heure actuelle, nous consultons avec soin tous les commentaires reçus afin de finaliser le règlement, dans le but d'instaurer un nouveau régime d'équité salariale proactif au cours de l'année.

Lorsque ce régime entrera en vigueur, un employeur aura trois ans pour élaborer un plan d'équité salariale et pour déterminer si le salaire d'employés doit être augmenté. Cela signifie que les plans d'équité salariale doivent être en place d'ici 2024 dans les milieux de travail visés par la Loi le jour de son entrée en vigueur et qu'à ce moment, les employés recevront immédiatement toute hausse de rémunération qui leur est due.

Je comprends que trois ans peuvent sembler longs, à première vue, mais permettez-moi de mentionner un certain nombre de choses à ce sujet.

Premièrement, soulignons que le Canada fait un travail de pionnier avec la mise en place de cette loi. Nous sommes convaincus que cette loi transformatrice est non seulement la bonne chose à faire, mais que c'est la chose intelligente à faire.

Deuxièmement, il faut comprendre qu'elle obligera les employeurs à bien comprendre eux-mêmes la valeur du travail et à comparer la valeur de différents types de travail. Ainsi, ils devront tenir compte de facteurs comme les compétences, l'effort, le degré de responsabilité et les conditions de travail. Tout ne pourra pas se faire du jour au lendemain. Il faudra y mettre le temps pour faire les choses comme il faut.

Troisièmement, étant donné les circonstances actuelles et à cause de la pandémie de COVID-19, les ressources et les priorités des entreprises ont changé afin de répondre aux besoins urgents, de sorte qu'elles auront besoin d'un peu plus de temps pour s'adapter aux nouvelles exigences. Cette période permettra aux employeurs d'établir leurs plans et de faire ce qu'il faut pour bien instaurer l'équité salariale.

Aller de l'avant avec l'équité salariale demeure l'une des principales priorités du gouvernement du Canada. L'équité salariale constitue un changement profond dans la façon dont les gens sont rémunérés pour leur travail, et nous savons tous que ce changement systémique aurait dû être apporté depuis longtemps. La Loi sur l'équité salariale aidera à réduire l'écart salarial entre les sexes et nous rapprochera aussi de l'égalité entre les genres. Toutefois, l'atteinte de l'équité salariale est un enjeu complexe et nous devons prendre le temps nécessaire pour bien faire les choses.

Je peux vous assurer que pendant que le Canada continue à gérer les répercussions de la pandémie, l'équité salariale demeure une priorité et une pierre d'assise de notre reconstruction en mieux. Nous cherchons à créer une économie dans laquelle toutes les personnes pourront réaliser leur plein potentiel. Les travailleurs, les employeurs et l'économie canadienne en sortiront tous gagnants quand les femmes seront payées proportionnellement à la pleine valeur de leur travail.

Je serai heureuse de répondre à toute question du Comité.

Merci, madame la présidente.

• (1105)

La présidente: Merci, madame la ministre.

Nous entamerons maintenant notre première série de questions de six minutes chacune, et c'est Mme Sahota qui sera la première intervenante.

Mme Jag Sahota (Calgary Skyview, PCC): Madame la ministre, je souhaite vous remercier de comparaître enfin devant notre comité, aujourd'hui, compte tenu de tout le temps et des nombreux changements de dates qu'il nous a fallu pour y arriver.

Quoi qu'il en soit, nous sommes heureux que vous soyez ici pour répondre à nos questions sur le rapport du directeur parlementaire du budget intitulé *Analyse financière du régime fédéral d'équité salariale* et la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale.

[Français]

M. Marc Serré (Nickel Belt, Lib.): Excusez-moi, madame la présidente.

[Traduction]

L'interprète ne peut pas entendre ce que vous dites en anglais pour l'interpréter en français.

Mme Jag Sahota: Est-ce que c'est mieux? M'entendez-vous?

La greffière du Comité (Mme Stephanie Bond): Vous pouvez peut-être commencer à poser votre question, puis nous verrons.

Mme Jag Sahota: Je vais recommencer depuis le début.

Je ne perdrai pas de temps pour cela, n'est-ce pas, madame la présidente?

La présidente: Non, nous serons généreux.

Mme Jag Sahota: Merci.

Dans le budget de 2018 et l'énoncé économique de l'automne 2018, votre gouvernement a annoncé du financement pour l'établissement d'un nouveau cadre administratif de mise en œuvre de la Loi, mais aucun détail n'en a encore été dévoilé. Selon le directeur parlementaire du budget, son bureau a demandé les documents qui contiendraient l'information précise sur le nombre d'employés par groupe de classification et leur composition, pour déterminer si les femmes ou les hommes y sont plus nombreux. Le gouvernement a refusé de lui transmettre cette information sous prétexte qu'il s'agirait de renseignements confidentiels présentés au Cabinet ou à un comité du Cabinet pour discuter de cette loi.

Cependant, comme il ne s'agit que de données, le directeur parlementaire du budget a utilisé un exemple tout simple pour expliquer pourquoi il n'a pas cru à la réponse du gouvernement. Il a dit ce qui suit:

Si vous joignez un article du *Globe and Mail* à un mémoire au Cabinet, il s'agit bien sûr d'un document confidentiel du Conseil privé de la Reine pour le Canada. Cela ne veut pas dire que vous deviez retirer tous les articles de ce numéro du *Globe and Mail* ou de tel autre journal sous prétexte qu'on a discuté d'un article du *Globe and Mail* au Cabinet.

Le directeur parlementaire du budget était d'avis que le genre de renseignement qu'il a demandé entrait dans cette catégorie et que la communication de ces renseignements n'entacherait en rien la confidentialité des délibérations du Cabinet.

À la lumière de cette opinion, selon laquelle ces renseignements auraient dû être rendus accessibles, pouvez-vous s'il vous plaît nous expliquer pourquoi votre gouvernement a senti le besoin de camoufler les renseignements demandés par le directeur parlementaire du budget? Étiez-vous conscients qu'en refusant de transmettre ces documents au directeur parlementaire du budget, vous l'empêchiez de s'acquitter pleinement de son mandat législatif?

• (1110)

L'hon. Filomena Tassi: Nous avons annoncé, dans l'énoncé économique de l'automne, un engagement de 26,6 millions de dollars sur six ans, puis un autre de 5,8 millions, subséquemment, pour la surveillance et les coûts administratifs.

Pour ce qui est de la question que vous posez, je crois que cette demande a été présentée au président du Conseil du Trésor. Le président du Conseil du Trésor a indiqué que ces renseignements ne seraient pas communiqués parce qu'il s'agit de renseignements confidentiels du Cabinet. Je prends très au sérieux la confidentialité des documents et renseignements du Cabinet. Je sais que c'était la raison de cette décision. C'est pour cette raison que les renseignements demandés n'ont pas été transmis.

Je ne suis pas certaine si la demande a été présentée à notre bureau, au ministère du Travail. Je pourrais demander à mes fonctionnaires de nous le confirmer, mais je sais que le président du Conseil du Trésor a justifié sa décision par le fait qu'il s'agit de renseignements confidentiels du Cabinet.

Je ne sais pas si mes fonctionnaires souhaitent ajouter quelque chose.

Mme Jag Sahota: Pouvez-vous en parler avec vos collègues et peut-être, rendre l'information publique ou vous engager à le faire?

L'hon. Filomena Tassi: Je vous dirai seulement qu'il est fondamental de protéger la confidentialité des renseignements du Cabinet.

J'ai un grand respect pour cette confidentialité, donc s'il est déclaré que la confidentialité a préséance ici, il faut la respecter, de sorte que les renseignements ne peuvent pas être divulgués.

Cela compromettrait vraiment notre façon de procéder. Si mon collègue indique qu'il s'agit de renseignements confidentiels du Cabinet, c'est la raison même pour laquelle ils ne sont pas rendus publics, donc je l'appuie à 100 %, parce que je crois beaucoup à la confidentialité des renseignements du Cabinet.

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, je vais vous relire la citation du directeur parlementaire du budget, pour expliquer pourquoi il ne croit pas à la réponse du gouvernement. Il a dit: « Si vous joignez un article du *Globe and Mail* à un mémoire au Cabinet, il s'agit bien sûr d'un document confidentiel du Conseil privé de la Reine pour le Canada. Cela ne veut pas dire que vous deviez retirer tous les articles de ce numéro du *Globe and Mail* ou de tel autre journal sous prétexte qu'on a discuté d'un article du *Globe and Mail* au Cabinet. »

C'est ce que vous semblez dire, mais le directeur parlementaire du budget n'y croit pas.

L'hon. Filomena Tassi: Je pense qu'il faut nous demander, ici, ce qui constitue des renseignements confidentiels du Cabinet.

Je sais que mon collègue a indiqué que l'information demandée entrait dans la catégorie des renseignements confidentiels du Cabinet.

Nous ne nous entendons peut-être pas sur ce en quoi consistent des renseignements confidentiels du Cabinet, c'est ce qui se dégage de vos propos, mais j'appuie mon collègue quand il affirme qu'il s'agit de renseignements confidentiels du Cabinet, et je crois fermement qu'il faut respecter ce secret. Nous ne pouvons pas rendre publics des renseignements susceptibles de compromettre...

Mme Jag Sahota: Il ne demandait que des données. Quoi qu'il en soit, passons à la prochaine question, puisque vous ne semblez pas vouloir répondre à la première.

Comme vous retenez délibérément ces documents, le directeur parlementaire du budget a dû utiliser d'autres sources pour estimer les coûts de mise en oeuvre de la Loi. Il a estimé qu'il n'en coûterait pas moins de 477 millions de dollars, à quoi il faudrait ajouter les avantages sociaux, pour un total de 621 millions de dollars. Il a dit cependant au Comité que ce pourrait même être plus que cela, parce qu'il manque d'information pour bien évaluer la chose et que seul le gouvernement serait en mesure de nous éclairer.

Madame la ministre, pouvez-vous, s'il vous plaît, nous dire combien nous coûtera cette loi?

L'hon. Filomena Tassi: Permettez-moi de vous dire avant tout que c'est une loi d'une importance historique.

Nous savons que notre gouvernement croit fortement que les femmes doivent recevoir une rémunération juste pour un travail à valeur égale, nous avons pris fermement position en ce sens et nous continuerons d'avancer, avec cette loi, parce qu'elle aurait dû être adoptée il y a longtemps déjà.

Nous avons hâte qu'elle soit pleinement en vigueur. Nous croyons que tous nos partenaires sont d'accord avec nous, que c'est ce que tout le monde souhaite parce que nous savons que c'est la bonne chose à faire...

Mme Jag Sahota: Madame la ministre...

L'hon. Filomena Tassi: ... c'est la chose intelligente à faire.

Nous continuerons donc d'aller de l'avant avec cette loi.

Mme Jag Sahota: Ce n'était pas ma question, madame la ministre. Si elle a une telle valeur historique, pourquoi cachez-vous de l'information aux Canadiens?

L'hon. Filomena Tassi: Il n'y a pas d'information cachée.

Comme je l'ai déjà mentionné, si nous ne pouvons pas communiquer certains renseignements parce qu'ils sont considérés comme des renseignements confidentiels du Cabinet, il faut le respecter.

Mme Jag Sahota: Je vous ai posé une question très simple.

La présidente: Nous devons enchaîner.

Je donnerai la parole à Mme Sidhu.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie de vous joindre à nous aujourd'hui, madame la ministre, votre porte nous est toujours ouverte. Vous êtes la troisième ministre à comparaître devant nous, ce qui témoigne de l'importance de notre comité.

Pour avoir moi-même fait partie du comité sur l'équité salariale qui a adopté une recommandation en 2018, je suis très fière du bilan de notre comité sur les mesures de transparence et la Loi sur l'équité salariale.

Je pense qu'il vaut la peine de mentionner que notre gouvernement fédéral est le plus proactif jamais vu dans l'histoire en matière d'équité salariale et que c'est l'aboutissement de consultations robustes auprès des travailleurs, des employeurs et des diverses parties prenantes.

Madame la ministre, vous affirmez que nous laisserons l'équité salariale en héritage aux générations futures et que c'est une loi historique.

Ma première question concerne l'effet de cette loi sur notre économie.

Madame la ministre, de quelle manière une réglementation proactive sur l'équité salariale favorisera-t-elle la croissance de l'économie canadienne et la reprise économique après la pandémie de COVID-19?

• (1115)

L'hon. Filomena Tassi: Il ne fait aucun doute que la participation des femmes au marché du travail est à l'avantage de tous. Quand les femmes font partie de la population active, l'économie gagne en force et en prospérité. Ce n'est pas qu'un impératif moral, c'est ce que commande la prudence économique.

Les femmes canadiennes sont parmi les plus éduquées au monde. Environ le tiers de la croissance économique des 40 dernières années est attribuable à une participation accrue des femmes au marché du travail. L'économie canadienne pourrait donc s'enrichir d'environ 150 milliards de dollars au cours des 10 prochaines années grâce aux mesures prises pour accroître l'égalité entre les genres au travail, donc c'est un avantage indéniable sur le plan économique.

C'est également à l'avantage des femmes si on leur offre un salaire égal pour un travail de valeur égale. En définitive, les employeurs en profiteront aussi. Ils y gagneront une productivité accrue, un meilleur taux de rétention de la main-d'oeuvre et, comme je l'ai déjà mentionné, une croissance supérieure.

Cette loi profitera à tous. Je suis très heureuse que ce soit notre gouvernement qui l'ait proposée et j'ai très hâte qu'elle soit pleinement en vigueur.

Mme Sonia Sidhu: Merci, madame la ministre.

Certaines provinces ont leur propre régime d'équité salariale. Au Manitoba et dans les Maritimes, il existe déjà un système pour le secteur public. En Ontario et au Québec, il s'applique à la fois au secteur public et au secteur privé.

Pouvez-vous nous dire quelles leçons nous tirez de l'expérience de ces provinces puis pourquoi nous ne voudrions pas aller trop vite et bâcler la mise en oeuvre de cette loi?

L'hon. Filomena Tassi: C'est un point très important. Cette loi s'appliquera à 1,32 million de travailleuses au pays.

Comme je l'ai déjà mentionné dans ma déclaration, c'est complexe. C'est une grande avancée. On parle ici d'offrir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Le but n'est pas d'offrir le même salaire aux opérateurs et aux opératrices de grue. Il s'agit d'analyser différentes catégories d'emplois puis d'essayer d'établir des comparaisons. Il s'agit de comparer la valeur du travail de grutier à celle du travail de commis, de secrétaire, d'éducatrice ou de concierge.

C'est une évaluation complexe qui est demandée aux employeurs. Il importe de prendre le temps de bien faire les choses, et c'est la raison pour laquelle nous avons nommé une première commissaire à l'équité salariale, Mme Jensen. Je sais qu'elle a déjà témoigné devant ce comité. Son travail et celui de son équipe nous seront d'une grande aide, puisqu'elles seront là pour aider les employeurs à mettre cette loi en oeuvre.

Mme Sonia Sidhu: Merci.

Je sais à quel point notre gouvernement est déterminé à instaurer efficacement un nouveau régime proactif d'équité salariale dans les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale.

Madame la ministre, quelles mesures avez-vous déjà prises à ce jour pour que l'équité salariale soit instaurée comme il faut?

L'hon. Filomena Tassi: C'est essentiellement le travail de Mme Jensen et de son équipe. Elles sont là pour créer des outils à l'intention des employeurs, de manière à bien les accompagner quand viendra le temps, pour eux, d'établir un plan d'équité salariale, pour faire de cette démarche un succès.

Comme je l'ai déjà dit, c'est une loi formatrice, dont les effets rejailliront sur les générations à venir. Nous devons absolument bien faire les choses, d'où l'importance fondamentale de l'équipe de Mme Jensen. C'est elle qui offrira aux employeurs l'aide et les outils dont ils ont besoin, pour qu'ils soient appuyés, guidés à toutes les étapes du processus, quelle que soit la méthode sélectionnée pour faire leurs calculs. Nous sommes devant une occasion en or, et il est essentiel de bien faire les choses pour la saisir.

Mme Sonia Sidhu: Merci, madame la ministre.

Comme vous l'avez souligné — et tous les membres de notre comité en conviendront —, les femmes canadiennes sont parmi les plus instruites au monde, et l'éducation est l'un des meilleurs outils à notre disposition pour accroître la participation au marché du travail et favoriser l'équité salariale.

Selon vous, quels investissements supplémentaires faut-il consentir en matière d'éducation et de formation pour que le Canada puisse pleinement bénéficier du potentiel économique de

ses filles et de ses jeunes femmes alors que nous amorçons le processus de relance au sortir de la pandémie?

• (1120)

L'hon. Filomena Tassi: C'est une excellente question, car elle montre bien qu'il s'agit d'un élément à l'intérieur d'un vaste programme. Il y a plusieurs niveaux d'application.

En fin de compte, nous voulons nous assurer d'appuyer les femmes à toutes les étapes de leur cheminement de telle sorte qu'elles puissent s'épanouir pleinement au sein de la population active. Lorsque nous y parvenons, les gains s'accumulent de façon exponentielle. Aux gains personnels réalisés par chaque femme bénéficiant de possibilités semblables, il faut ajouter les répercussions qui se font ressentir partout au pays. J'entrevois l'avenir avec beaucoup d'enthousiasme.

La présidente: C'est tout le temps que vous aviez.

[Français]

Nous allons maintenant passer à Mme Normandin.

Bienvenue, madame Normandin.

Vous avez la parole pour six minutes.

Mme Christine Normandin (Saint-Jean, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je vous remercie, madame la ministre, d'être parmi nous.

C'est un plaisir de me joindre un peu in extremis à votre groupe pour poser quelques questions. La première concerne le plan que les employeurs vont devoir mettre sur pied. Pour y arriver, ils devront établir des catégories d'emploi qui regrouperont des postes selon certains critères, comme des fonctions ou des responsabilités semblables, un niveau de qualification semblable, le régime de rémunération ou le taux de salaire, par exemple.

Je fais un parallèle avec les unités d'accréditation dans le monde syndical. Lorsque, par exemple, quelqu'un considère qu'il ne fait pas partie de la bonne unité d'accréditation, un processus existe, et cette contestation peut se rendre devant les tribunaux. J'aimerais savoir s'il y a quelque chose de similaire dans ce cas-ci.

Quelles sont les options qui sont mises à la disposition des travailleurs qui considéreraient qu'ils ne font pas partie de la bonne catégorie?

[Traduction]

L'hon. Filomena Tassi: C'est une excellente question.

[Français]

Je vous remercie beaucoup de votre question.

[Traduction]

Cela fait partie des mesures que nous devons prendre pour nous assurer de faire les choses convenablement. Un comité doit être établi pour toute entreprise comptant 100 employés et plus, ou encore de 10 à 99 employés syndiqués. C'est ce comité qui verra à ce que cet important travail soit accompli dans les règles. C'est ce comité de planification qui va notamment déterminer le mécanisme qui sera utilisé, qu'il s'agisse de la moyenne égale ou de la droite de régression, et procéder à l'évaluation des conditions de travail et de la valeur du travail. Il profitera pour ce faire du soutien de la commissaire à l'équité salariale et de son équipe qui fourniront à l'employeur et au comité les outils dont ils ont besoin pour en arriver à une solution satisfaisante. C'est à ce niveau que le processus exige un certain temps étant donné, comme je l'indiquais précédemment, que l'on est amené à comparer des emplois totalement différents, et on veut s'assurer que chacun puisse s'exprimer de telle sorte que cette comparaison soit valable. La commissaire à l'équité salariale supervisera la mise en oeuvre et l'application de la Loi, et elle sera toujours là avec son équipe pour offrir le soutien requis.

[Français]

Mme Christine Normandin: J'aimerais approfondir ma question.

J'imagine que ce ne sera pas toujours parfait et qu'il n'y aura pas toujours une entente entre le comité et l'employeur, par exemple. Il peut y avoir des divergences d'opinions qui ne sont pas réconciliables.

Dans de tels cas, y a-t-il un mécanisme de prévu pour régler la question ou, à la limite, pour imposer de façon plus coercitive certaines catégorisations?

[Traduction]

L'hon. Filomena Tassi: Il faut bien sûr espérer que les parties en cause puissent en arriver à une entente, et c'est justement la raison pour laquelle nous leur laissons assez de temps pour prendre les dispositions nécessaires. Comme la commissaire à l'équité salariale va leur fournir les outils qu'il leur faut, ce n'est pas comme si les parties se retrouvaient à devoir négocier sans bénéficier d'aucun soutien. Elles disposeront en effet des outils pouvant les aider à effectuer ces évaluations. Il s'agit pour nous d'appuyer leur travail dans toute la mesure du possible pour qu'une entente devienne envisageable.

Je vais demander à mes collaboratrices de compléter ma réponse pour le cas où j'aurais oublié quelque chose notamment pour ce qui est de la réglementation.

• (1125)

Mme Barbara Moran (sous-ministre adjointe intérimaire, Programme du Travail, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, ministère de l'Emploi et du Développement social): Merci, madame la ministre.

Je peux seulement confirmer ce que vous venez de dire. La commissaire à l'équité salariale peut aider les parties à dégager un consensus si elles sont incapables d'y parvenir.

Je vais laisser la parole à Lori Straznicky qui pourra peut-être vous en dire plus long sur ce que prévoit la Loi à proprement parler.

Mme Lori Straznicky (directrice exécutive, Division des politiques en milieu du travail et en relations de travail, Pro-

gramme du Travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Avec plaisir.

S'il y a un différend entre les parties au sein du comité d'équité salariale, il existe des mécanismes leur permettant de demander à la commissaire et à son équipe de leur fournir des services de résolution de conflit. C'est ainsi qu'on peut en arriver à une décision avec le soutien de la commissaire.

[Français]

Mme Christine Normandin: Ma compréhension est donc juste, c'est-à-dire qu'il y a d'autres mécanismes de règlement des différends auxquels on peut avoir recours, mais qu'il n'y a pas d'instance finale lorsqu'on n'arrive pas à une entente.

Est-ce exact?

[Traduction]

Mme Lori Straznicky: Il sera possible pour la commissaire à l'équité salariale de rendre une décision au besoin lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre dans le cadre du mécanisme substitutif de règlement des différends.

[Français]

Mme Christine Normandin: Cette décision aurait force de loi, si je comprends bien.

[Traduction]

Mme Lori Straznicky: Ce serait effectivement le cas. Le Tribunal des droits de la personne pourrait également être saisi des questions de droit s'il y a des préoccupations à cet égard.

[Français]

Mme Christine Normandin: D'accord.

J'aimerais vous poser une dernière question rapidement. Le délai octroyé aux employeurs pour établir un plan est de trois ans; pourquoi trois ans?

Cela peut être très long pour certaines entreprises et très court pour d'autres. Il aurait pu y avoir un délai plus court pour les petites entreprises.

Pourquoi s'agit-il de trois ans?

[Traduction]

L'hon. Filomena Tassi: Je crois qu'il s'agit du délai maximum. Nous accordons trois ans aux entreprises pour établir ce plan. Comme je l'indiquais, cela s'explique du fait de la complexité des questions en cause.

Cela n'empêche pas que des ententes soient conclues et qu'un plan puisse être établi et communiqué dans un délai plus bref. Il faut dire que la pandémie a durement touché de nombreux employeurs sous réglementation fédérale et leurs travailleurs. Ce délai de trois ans est important pour s'assurer que les mesures de soutien nécessaires sont en place et que chacun a le temps de faire les choses comme il se doit. On a ainsi la garantie que l'on pourra présenter en fin de compte des plans complets qui vont dans le sens de l'objectif à atteindre, c'est-à-dire l'équité salariale pour les femmes.

La présidente: Merci, madame la ministre.

Nous allons maintenant passer à Mme Mathysen pour une période de six minutes.

Mme Lindsay Mathysen (London—Fanshawe, NDP): Merci, madame la présidente.

Merci à la ministre et aux représentantes de son ministère.

De toute évidence, il y a beaucoup de frustration. Il y a quelques mois à peine, nous célébrions le 50^e anniversaire de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme. Il a alors été question d'équité salariale. En 1977, le principe de la parité salariale pour un travail équivalent a été enchâssé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Comme chacun sait, il nous a fallu attendre jusqu'en 2018 pour qu'un projet de loi sur l'équité salariale soit présenté. Nous avons depuis dû patienter pendant trois autres années pour l'entrée en vigueur du règlement d'application. On nous avait promis que cela serait fait en janvier. Lorsque j'ai posé la question en Chambre, on m'a répondu que ce serait plus tard à l'automne. C'est ce que l'on nous a répété aujourd'hui même.

Vous avez aussi indiqué que c'était nécessaire non seulement du point de vue moral, mais aussi dans une perspective économique. À mes yeux, il ne fait aucun doute que l'on continue ainsi de porter atteinte aux droits de la personne. Dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, les femmes continuent de toucher une rémunération moindre pour un travail d'égale valeur.

En nous disant que cela se fera plus tard à l'automne, vous nous donnez un échéancier vague qui est extrêmement préjudiciable. N'auriez-vous pas une date plus précise à fournir à notre comité pour que nous sachions à partir de quand exactement vous allez cesser de porter atteinte à ces droits fondamentaux?

L'hon. Filomena Tassi: Merci pour cette question, madame Mathysen. Je sais à quel point vous avez cet enjeu à coeur.

J'ai souligné dès le départ l'importance de bien faire les choses. Il ne fait aucun doute que notre gouvernement est déterminé à aller de l'avant dans ce dossier. Les répercussions possibles sur les générations futures exigent toutefois que nous nous assurions de ne pas faire fausse route.

Je ne suis pas d'accord avec vous quant à la chronologie des événements. Le rapport Bilson a été rendu public en 2004. Depuis notre arrivée au pouvoir, nous avons créé un comité parlementaire spécial sur l'équité salariale qui a présenté son rapport en 2016. Nous avons par la suite tenu des consultations. C'est un dossier où les consultations sont primordiales. Nous voulons travailler en collaboration. Nous voulons nous assurer que chacun a son mot à dire, car il est essentiel de bien faire les choses...

• (1130)

Mme Lindsay Mathysen: Je peux très bien le comprendre...

L'hon. Filomena Tassi: À l'issue des consultations menées en 2018, nous avons publié notre « Rapport sur ce que nous avons entendu », et la Loi a été adoptée cette année-là.

Mme Lindsay Mathysen: Je peux comprendre que vous souhaitiez faire une analyse exhaustive de la situation, mais les lois n'en demeurent pas moins très claires. Nous sommes au fait de ces données depuis très longtemps déjà. Voilà plus de 50 ans que nous sommes au courant. Les études se succèdent, mais les femmes continuent d'être victimes de cette atteinte à leurs droits fondamentaux.

Les employeurs ont trois ans pour établir leur plan. Il y a donc cinq années d'attente qui pourraient s'ajouter. L'équité salariale pourrait ainsi s'appliquer seulement à compter de 2029-2030. C'est un retard important. Les répercussions ne se limitent pas au chèque de paie d'une travailleuse ou à son salaire mensuel. Il y a aussi des conséquences à plus long terme. C'est ce que nous avons pu obser-

ver avec l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints qui a déposé ses plaintes en 1992, et dû attendre près de 30 ans pour que les correctifs nécessaires soient apportés. Il y a encore certaines questions qui ne sont pas réglées. Dans bien des cas, ce sont les successions de ces femmes qui reçoivent un paiement rétroactif, parce qu'elles sont décédées depuis.

Pourriez-vous indiquer à notre comité ce que votre gouvernement compte faire pour mettre fin à cette injustice en tenant compte des impacts à long terme sur les régimes de pensions et d'avantages sociaux des femmes? Quelles dispositions prenez-vous pour réduire les coûts à long terme associés à ces retards que vous accumulez?

L'hon. Filomena Tassi: Notre gouvernement est allé de l'avant en adoptant une loi sur l'équité salariale parce que nous croyons que c'est absolument essentiel.

Quant à l'échéancier de cette démarche, je vous dirais que nous n'avons pas cessé d'y travailler depuis notre accession au pouvoir. Je rappelle que nous avons créé ce comité spécial de la Chambre des communes en 2016. Nous avons mené des consultations et produit un « Rapport sur ce que nous avons entendu ». La même année, nous avons présenté le projet de loi et nous l'avons adopté. Pour répondre à vos préoccupations quant à l'avenir de ces femmes, je vous dirais que leur situation économique est sur le point de changer.

Nous allons désormais verser un salaire équitable à ces femmes, ce qui va effectivement majorer le montant de leurs pensions tout en bonifiant leurs avantages sociaux. C'est ainsi que cette loi va nous amener vers un ordre des choses totalement transformé.

C'est notre gouvernement qui a fait le nécessaire dans ce dossier, et j'en suis très fière.

La Loi a été adoptée en 2018. Nous sommes en plein coeur d'une pandémie, et cela ne nous empêche pas d'aller de l'avant. Pourquoi donc? Parce que nous avons la ferme conviction que cette loi est primordiale et qu'il nous faut continuer à intervenir dans ce sens-là.

C'est un élément parmi bien d'autres dans les efforts déployés par notre gouvernement pour faire en sorte que les femmes bénéficient de tout le soutien nécessaire en milieu de travail.

Mme Lindsay Mathysen: Il n'en demeure pas moins que l'on avance beaucoup trop lentement. On pourrait progresser beaucoup plus rapidement et de manière nettement plus efficace.

En définitive, cela demeure une question de droits fondamentaux de la personne aussi bien pour les législateurs que pour les employeurs. Il y a longtemps déjà que l'on sait de quoi il en retourne, mais les progrès demeurent extrêmement lents. J'adore le paresseux. C'est un animal très mignon, mais il est pénible de le voir se déplacer aussi lentement, et, dans ce cas-ci, ce sont des femmes qui en paient chèrement le prix.

Je me réjouis que les choses commencent à bouger. Il y a toutefois un autre sujet que je souhaiterais aborder concernant la plupart de ces travailleuses qui pourront recevoir un rajustement salarial lorsque les plans seront établis. Pourriez-vous nous indiquer s'il est prévu d'effectuer des paiements rétroactifs au titre de ce rajustement en raison, encore une fois, de tout le temps qui s'est écoulé?

L'hon. Filomena Tassi: Je suis loin de penser que les choses se déroulent aussi lentement que vous le dites.

Je répète que c'est une loi qui va complètement transformer la situation de ces femmes. Nous sommes actifs dans ce dossier depuis 2015. Nous continuons d'aller de l'avant et nous allons nous assurer de bien faire les choses.

Pour ce qui est des délais, les employeurs disposent de trois ans.

Si le plan est communiqué avant l'expiration de ce délai, c'est à partir de ce moment-là que le processus s'enclenche et que les sommes dues deviennent payables.

Pour ce qui est des délais supplémentaires, ils sont...

La présidente: Je suis désolée, mais c'est tout le temps que vous aviez.

Nous passons maintenant au deuxième tour de questions en commençant par Mme Sahota qui dispose de cinq minutes.

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, je vais simplement sur-encherir sur ce que disait ma collègue, Mme Mathyssen.

Selon le rapport du directeur parlementaire du budget, le manque à gagner serait dans certains cas de 3 \$ l'heure. Lorsque cela s'accumule pendant toute une carrière, il y a un impact considérable sur le montant de la pension, comme le confirmait le directeur parlementaire du budget.

Étant donné que ce projet de loi a été adopté en 2018 — il y a trois ans déjà — et que les dispositions en question n'entreront en vigueur que dans trois ans, il en ressort que des femmes vont gagner 6 000 \$ de moins par année pendant six ans, pour un total de 36 000 \$.

Je vous rappelle, madame la ministre, que c'est la Loi mise de l'avant par votre gouvernement. Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise de voir ces femmes être traitées comme des employées inférieures à leurs collègues masculins sous le règne de votre gouvernement?

• (1135)

L'hon. Filomena Tassi: Ceci dit très respectueusement, madame Sahota, nous allons de l'avant avec cette initiative pour que la rémunération des femmes soit tout à fait équitable comparativement à celle des hommes.

Nous déployons des efforts en ce sens depuis notre arrivée au pouvoir.

Pour ce qui est de l'échéancier, il y a effectivement un délai supplémentaire de trois ans qui est accordé aux entreprises qui doivent payer à leurs employées des sommes équivalant à plus de 1 %, mais ces montants continuent d'être dus jusqu'à l'expiration du délai. On leur accorde simplement plus de temps.

Mme Jag Sahota: Madame la ministre...

L'hon. Filomena Tassi: C'est important parce que cela permet aussi la création et la préservation d'emplois, et nous voulons nous assurer que les entreprises...

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, vous ne répondez pas à ma question...

L'hon. Filomena Tassi: ont la possibilité...

Mme Jag Sahota: Madame la ministre...

L'hon. Filomena Tassi: Nous voulons nous assurer que les employeurs ont la possibilité...

Mme Jag Sahota: Madame la ministre...

L'hon. Filomena Tassi: [*Inaudible*]

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, j'ai une autre question pour vous. Vous serez peut-être en mesure d'y répondre.

La Loi sur l'équité salariale a été adoptée en 2018, et puisque c'est un texte du parti ministériel, il aurait fait l'objet de discussions au sein du Cabinet, des comités et de la haute direction des ministères.

On présume également que le gouvernement aurait été tout à fait prêt à mettre en œuvre cette nouvelle loi.

N'oublions pas, comme ma collègue du Bloc l'a souligné, que le Québec a une loi provinciale semblable depuis 1996, ce qui veut dire que le gouvernement fédéral n'était pas forcément tenu de réinventer la roue.

Lorsque j'ai demandé au DPB si le gouvernement aurait dû agir plus tôt, il m'a répondu comme suit:

C'est une loi du gouvernement, et on devait donc s'y attendre. Je suis convaincu qu'on aurait pu rédiger et mettre en œuvre un règlement plus rapidement et faire entrer en vigueur la Loi plus tôt. Je ne sais pas pourquoi cela n'a pas été le cas.

Madame la ministre, pourquoi tellement de temps s'est-il écoulé? La Loi a été adoptée il y a plus de trois ans. Pourquoi est-il plus facile pour vous de dire que vous défendez les femmes sur les lieux de travail plutôt que de le faire?

L'hon. Filomena Tassi: Encore une fois, je réfute vos propos et votre accusation, selon laquelle beaucoup de temps s'est écoulé. Nous travaillons là-dessus depuis...

Mme Jag Sahota: Ce sont les dires du DPB.

L'hon. Filomena Tassi: ... depuis le début.

Mme Jensen est venue expliquer au Comité la complexité du travail qui s'avère nécessaire pour que la mise en œuvre de la Loi ait une incidence sur les générations à venir. Il faut comprendre les efforts qui y ont été consacrés. Nous avons constitué un comité parlementaire spécial. En fait, votre présidente en était membre, ainsi que Mme Sidhu. Nous avons recueilli les renseignements nécessaires, car nous ne voulions pas faire les choses à la hâte. C'est une occasion...

Mme Jag Sahota: Madame la ministre...

L'hon. Filomena Tassi: ... qu'il faut saisir pour aider les générations à venir, d'où notre volonté de bien faire les choses.

Mme Jag Sahota: Nous savons également qu'il n'y avait aucun commissaire en poste jusqu'à environ 10 mois. Qu'en dites-vous?

L'hon. Filomena Tassi: C'est faux. En fait, la commissaire à l'équité salariale a été nommée en 2019 et son mandat a été renouvelé en octobre. La commissaire et son équipe travaillent d'arrache-pied pour réunir les outils nécessaires. J'ai discuté avec elle, et elle fait un travail formidable et est en train de trouver les outils et soutiens nécessaires afin que les employeurs soient en mesure de respecter la Loi. C'est exactement ce que nous voulons.

Mme Jag Sahota: Madame la présidente, me reste-il du temps?

La présidente: Il vous reste 20 secondes.

Mme Jag Sahota: Je vous donne la possibilité de répondre à ma question antérieure. Savez-vous combien coûtera cette loi?

L'hon. Filomena Tassi: J'ai déjà indiqué qu'il en coûtera 5 millions de dollars sur le plan de la surveillance et 9 millions de dollars sur le plan administratif. L'Énoncé économique de l'automne prévoyait 26,6 millions de dollars sur six ans. Au final, ce seront non seulement les femmes qui en tireront les avantages, mais également...

Mme Jag Sahota: Vous continuez à l'affirmer...

Mme Sonia Sidhu: Rappel au Règlement.

La présidente: Allez-y, madame Sidhu.

Mme Sonia Sidhu: Je vous prie respectueusement de permettre à la ministre de répondre. Nous voulons l'écouter.

La présidente: Le temps de parole est échu. C'est maintenant à votre tour et vous pourrez poser la même question si vous désirez, madame Sidhu.

Vous avez cinq minutes.

• (1140)

Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.): C'est mon tour.

La présidente: Ah, d'accord. Madame Zahid.

Mme Salma Zahid: Merci, madame la présidente.

Je tiens à remercier la ministre et son équipe d'être venues comparaître devant le Comité. Merci pour tout votre travail sur ce dossier important.

Je suis très fière de faire partie d'un gouvernement qui reconnaît l'importance d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Nous avons commencé à nous pencher sur ce dossier lorsque notre parti a été élu en 2015, alors que le gouvernement précédent n'avait rien fait en matière d'équité salariale. En 2018, nos collègues du NPD et du Parti conservateur ont voté contre le projet de loi C-86, qui portait sur l'équité salariale.

Madame la ministre, merci pour tout le travail qui a été fait dans ce dossier au cours des dernières années.

Nous comprenons que bon nombre d'entreprises n'ont pas encore adopté de normes en matière d'équité salariale, bien qu'elles soient nombreuses à travailler là-dessus. Nous savons qu'il faut que les choses changent et nous unissons nos efforts pour que des pratiques plus équitables soient mises en place.

Madame la ministre, pouvez-vous nous parler des avantages pour les employeurs qui font la transition vers des normes en matière d'équité salariale? Comment les employeurs peuvent-ils évaluer leurs pratiques et leur culture d'entreprise aujourd'hui pour arriver à une meilleure équité sur les lieux de travail?

L'hon. Filomena Tassi: Afin que tous nos efforts soient couronnés de succès, nous devons reconnaître l'importance du soutien à l'égard des employeurs, et nous prenons des mesures importantes et encourageons la consultation. La meilleure approche est celle de la collaboration. Cela donne la possibilité aux employeurs de montrer leur engagement envers l'égalité des genres.

Leur faut-il des outils? Bien sûr, d'où l'importance du travail de la commissaire et de son équipe visant à encourager la diversité en milieu de travail, ainsi que la productivité, et la rétention et la participation des femmes au marché du travail. Au final, nous savons qu'il y aura des retombées économiques. Lorsque les femmes participent en plus grand nombre au marché du travail, l'économie se

porte mieux. Les femmes auront plus de confiance. Elles pourront mettre davantage d'argent de côté pour leur retraite et avoir de meilleurs avantages sociaux et des pensions bonifiées. Toutes ces choses se réaliseront en raison de la Loi que nous mettons en œuvre, laquelle aura de grandes retombées.

Mme Salma Zahid: L'entrée en vigueur de la Loi fera en sorte que les Canadiennes pourront se fier au principe d'un salaire égal pour du travail de valeur égale, et pour de nombreuses femmes, c'est un principe qui est attendu depuis longtemps. Nous savons que l'iniquité a une incidence réelle sur leur carrière, leurs moyens de subsistance et leur santé mentale. Alors que nous tentons de passer au travers de la pandémie, nous avons constaté que les femmes en souffrent davantage que les hommes. Pour que la relance soit vérifiable, il faut absolument que les femmes y participent.

Madame la ministre, pouvez-vous nous expliquer comment l'équité salariale aura une incidence particulière sur les aînées et les femmes de couleur et de groupes minoritaires au Canada? Pour elles, l'écart par rapport aux hommes est encore plus prononcé. Bon nombre d'entre elles ont été le plus grièvement touchées par l'absence d'équité salariale. Pouvez-vous nous dire comment elles seront aidées?

L'hon. Filomena Tassi: Oui. Nous utilisons généralement la somme de 89 ¢, c'est-à-dire ce que gagne une femme par rapport au dollar gagné par un homme. Comme Mme Bezanson a indiqué dans son témoignage, l'écart est encore plus grand lorsqu'on tient compte de l'intersectionnalité et d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte: les aînées, les femmes racialisées, les femmes autochtones et les femmes handicapées. Je crois que Mme Bezanson a parlé de 54 ¢ par dollar.

La Loi va changer la donne. La Loi fera en sorte que l'équité salariale s'appliquera à toutes les femmes dans le secteur réglementé par le gouvernement fédéral. Je ne manquerai pas de mentionner le travail réalisé par notre gouvernement pour appuyer davantage les femmes, à savoir la transparence salariale...

• (1145)

La présidente: Je regrette, madame la ministre, mais le temps de parole de la députée est échu.

[Français]

Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Tout d'abord, je remercie ma collègue de Saint-Jean, qui m'a remplacée au pied levé.

J'ai suivi un peu les discussions. On a beaucoup parlé de la particularité québécoise et du fait que le Québec a déjà cela. On a aussi parlé du délai de trois ans.

Quel accompagnement votre ministère pourrait-il offrir aux entreprises privées ou au gouvernement pour réaliser une mise en œuvre efficace et même viser une diminution des délais?

Je comprends que nous sommes en situation de pandémie et que les temps sont difficiles. Toutefois, à cause de la pandémie, les femmes en ont besoin plus que jamais. Comment pourrait-on accélérer le processus et offrir un meilleur accompagnement? De quelle façon votre ministère pourrait-il aider?

[Traduction]

L'hon. Filomena Tassi: Je vais répondre, et ensuite mes collègues pourront ajouter un complément d'information, au besoin.

Voilà la raison pour laquelle le rôle de la commissaire à l'équité salariale est tellement important. Il consiste à aider à doter les employeurs des outils dont ils auront besoin pour concevoir un plan en matière d'équité salariale détaillé aussi rapidement que possible. Dans certains cas, il faudra constituer des comités, car nous voulons que les acteurs se concertent pour proposer des plans. Nous offrons un soutien à la commissaire à l'équité salariale.

Madame Moran, avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Barbara Moran: Merci, madame la ministre. J'ajouterais seulement que l'échéancier a été conçu, comme vous l'avez dit, pour permettre la constitution des comités, et ainsi de suite.

La commissaire à l'équité salariale est en train de travailler sur divers soutiens et outils éducatifs. Elle veille notamment à la création de soutiens destinés aux PME pour les aider dans ce dossier. Le développement d'un plan en matière d'équité salariale est une tâche exceptionnellement complexe. L'échéancier leur permettra de le faire et de bien le faire.

La présidente: Merci.

[Français]

Madame Larouche, il vous reste 30 secondes.

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

J'ai déjà mentionné que cette pandémie a eu un effet disproportionné sur les femmes et que le milieu de l'emploi a été beaucoup plus touché. Leur situation financière, particulièrement celle des femmes âgées, est précaire. Notre devoir est de nous rappeler que les femmes sont pénalisées depuis trop longtemps comparativement aux hommes, pour un travail égal.

Croyez-moi; en ce moment, tout ce que je veux, c'est que ce projet de loi progresse. Je réfute l'idée des libéraux selon laquelle les bloquistes ne veulent pas faire avancer le dossier...

La présidente: Votre temps de parole est écoulé, madame Larouche.

Mme Andréanne Larouche: Nous sommes avec vous et nous voulons que la loi soit appliquée rapidement.

[Traduction]

La présidente: Au tour maintenant de Mme Mathysen, qui aura deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: Merci, madame la présidente.

C'est intéressant, on a dit que les néo-démocrates et les conservateurs ont voté contre le projet de loi. J'aimerais souligner le fait qu'il faisait partie d'un projet de loi omnibus de 900 pages prévoyant l'exécution du budget et tout simplement trop de choses que nous ne pouvions pas appuyer. Les libéraux semblent faire preuve d'amnésie, mais pas les néo-démocrates.

J'aimerais revenir à une question à laquelle je n'ai pas vraiment reçu de réponse. En raison de tous les retards et de la lente mise en œuvre du projet de loi, votre gouvernement songe-t-il ou est-il prêt à appliquer la rétroactivité des paiements au chapitre de la parité salariale qui seront versés aux femmes au titre de la Loi, une fois que les plans auront été dressés?

L'hon. Filomena Tassi: Sauf votre respect, nous travaillons sur la mise en œuvre de la Loi depuis le début. Nous avons constitué le Comité spécial sur l'équité salariale et effectué des consultations. Nous devons absolument bien faire le travail.

Tout le monde veut que la Loi ait déjà été mise en œuvre, je le comprends bien, mais il faut saisir l'occasion, et c'est ce que nous faisons. Nous allons bien faire le travail parce que nos enfants et nos petits-enfants seront les bénéficiaires de la Loi.

Quant à votre question, les entreprises ont trois années pour dresser et publier un plan en travaillant avec leur comité respectif. Si les plans sont dressés et approuvés avant la date limite, le versement des paiements commencera à ce moment-là. Si les entreprises ont besoin de plus de temps, les paiements seront calculés à partir de l'échéance de trois ans.

Si l'entreprise doit engager des frais importants, elle a le temps de réunir les liquidités nécessaires, mais les paiements seraient calculés de façon rétroactive à partir de l'échéance de trois ans. Nous voulons conserver les emplois, pas les perdre. Nous voulons que les femmes puissent profiter de plus d'occasions et de plus de possibilités d'emplois.

Voilà le pourquoi de l'échéancier.

• (1150)

Mme Lindsay Mathysen: Ce seront les entreprises, et pas le gouvernement, qui feront les frais des retards et de l'absence d'un règlement qui devait être pris en janvier.

L'hon. Filomena Tassi: Je ne comprends pas pourquoi vous dites que ce sont les entreprises qui en feront les frais.

Mme Lindsay Mathysen: En fin de compte, les rajustements ou paiements rétroactifs devront être versés une fois que les plans seront en place, mais le gouvernement ne sera tenu de verser aucun paiement rétroactif en raison du retard de l'entrée en vigueur du règlement.

L'hon. Filomena Tassi: La responsabilité du gouvernement, selon la commissaire...

La présidente: Votre temps de parole est échu. Je suis désolée.

Au tour maintenant de Mme Sahota, qui aura cinq minutes.

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, j'aimerais continuer dans la même veine que ma collègue, Mme Mathysen.

Je vous ai déjà posé la question. Voilà six années depuis le début des travaux sur la Loi, et à ce jour, chaque femme a perdu environ 36 000 \$. Elles sont perdantes non seulement au titre de leur salaire, mais également de leur pension. Quelle est votre réaction?

L'hon. Filomena Tassi: Sauf votre respect, il est regrettable que le gouvernement précédent n'ait pas adopté une loi semblable.

Mme Jag Sahota: Le gouvernement ne fait rien.

L'hon. Filomena Tassi: Nous y travaillons.

Mme Jag Sahota: Il n'y a pas grand-chose qui s'est fait depuis trois ans.

L'hon. Filomena Tassi: Je le répète. Nous y travaillons depuis trois ans. Nous avons constitué un comité spécial qui a donné suite au rapport Bilson. Nous avons effectué des consultations dans le cadre du « Rapport sur ce que nous avons entendu ». Les résultats ont été publiés. Nous avons ensuite déposé un projet de loi en 2018.

Nous sommes en plein milieu d'une pandémie et nous travaillons sur la mise en oeuvre d'une loi proactive sur l'équité salariale parce que nous sommes convaincus de sa nécessité et parce que nous savons qu'elle aura une incidence profonde sur la vie des femmes. Je souhaite et j'espère que les conservateurs nous appuieront à l'avenir.

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, vous êtes en poste depuis 2015. Six années se sont écoulées.

L'hon. Filomena Tassi: Je vous ai déjà expliqué ce que nous avons réalisé. Nous avons donné suite au rapport Bilson. Nous avons constitué un comité spécial, et votre présidente en était membre. Madame Sidhu également. Tous les partis étaient représentés. Ils ont eu la possibilité de participer à la rédaction du rapport et l'ont fait. Notre travail est d'une importance critique et nous devons mener à bien le dossier.

Nous avons besoin de renseignements. Il fallait passer par la période de consultation. Nous travaillons sur la Loi depuis que nous sommes arrivés au pouvoir. Nous sommes heureux que la Loi entre bientôt en vigueur, ce qui aura des répercussions profondes sur la vie des femmes partout au pays.

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, ne pensez-vous pas que les femmes ont besoin de davantage de sécurité financière pendant la pandémie?

L'hon. Filomena Tassi: Bien sûr, et regardons justement les mesures que nous avons prises. La transparence salariale va réduire l'écart entre les salaires. Que veut dire cela? Cela veut dire une autre protection supplémentaire pour les femmes: elles seront payées de façon équitable pour leur travail. J'ai participé à des tables rondes sur l'acquisition des compétences et les investissements nécessaires et j'ai rencontré beaucoup de femmes. Elles ont pu réaliser leur rêve qui consistait à avoir une profession, un métier...

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, je vais citer le DPB qui a répondu à une de mes questions lors de sa comparution devant le Comité:

C'est une loi du gouvernement, et on devait donc s'y attendre. Je suis convaincu qu'on aurait pu rédiger et mettre en oeuvre un règlement plus rapidement et le faire entrer en vigueur plus tôt.

Quand je lui ai demandé pourquoi cela n'avait pas été fait, il m'a dit: « Je ne sais pas pourquoi. » Le DPB m'a dit qu'il ne savait pas pourquoi le gouvernement ne fait pas avancer le dossier. Vous n'avez même pas fourni les renseignements qu'il avait demandés. Vous ne répondez à aucune des questions que je vous pose aujourd'hui.

L'hon. Filomena Tassi: Madame Sahota, je suis navrée que vous vous sentiez ainsi. Il me semble que je réponds de façon très claire à vos questions. Nous avons fait des progrès. Vous n'êtes pas du même avis...

Mme Jag Sahota: J'ai une question...

L'hon. Filomena Tassi: Nous ne voulons pas faire les choses à la hâte. Nous voulons bien les faire. On ne peut laisser tomber les femmes dans ce dossier.

Mme Jag Sahota: Madame la ministre, en n'agissant pas assez rapidement, vous laissez tomber les femmes de toute façon. Je ne

crois pas être la seule à penser que vous tardez trop à agir et que vous abandonnez les femmes. Mme Mathyssen l'a dit et d'autres de mes collègues sont du même avis.

Si vous me dites que vous répondez à mes questions, alors je vais répéter la même question une troisième fois. Madame la ministre, pouvez-vous me dire combien coûtera cette loi? Je sais quelles données vous avez déjà fournies. Je n'ai besoin que de chiffres approximatifs.

• (1155)

L'hon. Filomena Tassi: En ce qui concerne les femmes, permettez-moi de dire une chose. Il ne s'agit pas seulement de la Loi et des coûts. Vous parlez des coûts. Quel est le prix de l'inaction? Qu'est-ce qu'il en coûte de ne rien faire? Nos enfants et nos petits-enfants devront payer la note, et l'économie y perd. C'est pourquoi notre gouvernement a pris tant de mesures: transparence salariale, acquisition de compétences, projet de loi C-65, révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, services de garderie...

Mme Jag Sahota: Puis-je obtenir une réponse, s'il vous plaît? Puis-je obtenir une réponse à ma question?

L'hon. Filomena Tassi: Je dirai simplement que je respecte votre opinion et que je comprends, mais je dois dire que je ne suis pas du tout d'accord avec vous concernant ce que vous alléguiez à certains égards dans vos propos, et je suis ravie que nous allions de l'avant.

Mme Jag Sahota: J'ai repris certaines de ces citations du directeur parlementaire du budget.

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

Nous passons maintenant à Mme Dhillon, qui dispose de cinq minutes.

Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.): Merci beaucoup.

Merci, madame la ministre. C'est très agréable de vous voir ici.

Nous entendons beaucoup dire que cette loi doit être mise en oeuvre rapidement. Après des années et des décennies d'attente, ne croyez-vous pas que si nous le faisons, nous devons le faire correctement, et non d'une manière qui nous fera revenir en arrière? Si des erreurs sont commises, elles vont causer des retards et des inconvénients encore plus importants pour les femmes à long terme. Pouvez-vous nous en parler, s'il vous plaît?

L'hon. Filomena Tassi: Madame Dhillon, je suis entièrement d'accord avec vous. Une excellente occasion s'offre à nous. Il nous incombe de bien faire les choses, et c'est pourquoi le soutien de la commissaire à l'équité salariale, les consultations... et nous ferons les choses correctement. Je suis convaincue que la Loi changera les choses, que les femmes en bénéficieront pendant des générations — nos filles, nos petites-filles —, et il est extrêmement important que nous saisissons cette occasion.

C'est notre gouvernement qui a fait avancer ce dossier parce qu'il en a reconnu l'importance, et je crois en fait que les employeurs sont de son côté. Ils ont maintenant la possibilité de faire preuve de leur engagement à l'égard de l'égalité des genres, et nous allons travailler ensemble pour mettre en oeuvre cette loi transformatrice, et nous pouvons tous en être très fiers.

Mme Anju Dhillon: Merci beaucoup.

J'aimerais poursuivre un peu dans le même ordre d'idées. Vous avez dit à maintes reprises — et c'est la vérité — que le travail de la commissaire à l'équité salariale est très important et que la mise en œuvre d'un plan d'équité salariale est une tâche très complexe. Pouvez-vous nous parler un peu de ce caractère complexe et nous dire pourquoi est-il prudent de prendre le temps d'établir un plan global afin de s'assurer que les choses sont faites correctement? Pourquoi est-ce complexe?

L'hon. Filomena Tassi: C'est ce qui, je pense, explique les différences d'opinions. La complexité, j'espère... Mme Jensen en a donné une meilleure idée lorsqu'elle a témoigné.

Encore une fois, il ne s'agit pas de comparer deux emplois identiques. Il s'agit de prendre des emplois qui, de par leur nature, sont complètement différents, et, à l'aide de critères, déterminer quelle devrait être le salaire. Qu'est-ce que le travail de valeur égale? Cet élément de comparaison est complexe. Il s'agit d'obtenir des renseignements, de les présenter et de les étudier pour ce qui est des conditions de travail, de la valeur du travail. Il y a ensuite des exceptions, comme l'ancienneté ou des programmes spécifiques. De plus, il faut déterminer quels critères, quelle formule on utilisera. Deux formules différentes sont présentées et on doit les comprendre. Si elles ne fonctionnent pas, il faut en choisir une autre.

Ce n'est pas simple en ce sens qu'on ne peut pas le faire du jour au lendemain. Il nous incombe... et je prends cela très au sérieux. Nous devons faire les choses correctement. C'est une occasion unique, et nous allons y consacrer les ressources qu'il faut pour bien faire les choses.

Mme Anju Dhillon: Merci beaucoup, madame la ministre.

En ce qui concerne la commissaire à l'équité salariale, vous avez dit que des outils sont mis en place pour faciliter sa tâche. Pouvez-vous nous en parler un peu, s'il vous plaît?

Juste au cas où je manquerais de temps, je vais poser ma deuxième question maintenant. Elle porte sur une chose très intéressante que vous avez dite. Vous étiez sur le point de nous parler du travail que notre gouvernement a accompli, outre les mesures prises au chapitre de l'équité salariale, mais vous avez manqué de temps. Pouvez-vous nous dire quelles sont les autres choses que notre gouvernement a faites?

• (1200)

L'hon. Filomena Tassi: Ce travail est extrêmement important. Un texte de loi ne peut pas tout régler. Il faut une approche globale. Ce comité le sait plus que n'importe quel autre lorsqu'il s'agit des femmes.

Regardez ce que nous avons fait pour soutenir les femmes sur le marché du travail. Il y a la transparence salariale, qui vise à réduire l'écart entre les salaires pour les quatre groupes, dont celui des femmes. Il y a l'acquisition de compétences, des investissements importants à cet égard qui font en sorte que si je souhaite être soudeuse ou monteuse, ce soit possible. J'ai discuté avec des femmes qui ont eu ce genre de possibilités grâce aux investissements de ce gouvernement. Je peux vous dire qu'elles ont une nouvelle vie. Elles sont aux anges. Elles peuvent réaliser leurs rêves.

Il y a le projet de loi C-65, la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les engagements en matière de garde d'enfants...

La présidente: Je suis désolée, madame la ministre. Notre temps est écoulé.

Je tiens vraiment à vous remercier d'avoir comparu et de nous avoir éclairés quant à ce qui se passe sur le plan de l'équité salariale.

Je remercie également les représentantes du ministère.

La séance sera suspendue brièvement pendant que nous effectuons des tests de son pour notre prochain groupe, avec qui nous discuterons du travail non rémunéré.

L'hon. Filomena Tassi: Merci, tout le monde. Je vous souhaite une bonne journée.

• (1200) _____ (Pause) _____

• (1200)

La présidente: Je vous souhaite la bienvenue à notre réunion sur le travail non rémunéré.

Nous sommes ravis d'accueillir Mme Kate Bezanson et Mme Camille Robert.

Bienvenue. Vous disposerez tout d'abord de cinq minutes chacune.

Nous allons commencer par vous, madame Bezanson.

• (1205)

Mme Kate Bezanson (professeure associée et doyenne associée, Faculté des Sciences Sociales, Brock University, à titre personnel): Merci beaucoup.

Bonjour. Je remercie le Comité de me donner cette occasion.

Je vous salue de Niagara, en Ontario, le territoire traditionnel des peuples haudenosaunee et anishinabe. Ce territoire est couvert par les traités du Haut-Canada et il est protégé par l'entente de la ceinture wampum qui fait référence au concept du plat à une cuillère.

En plus d'exprimer ma gratitude et ma reconnaissance pour ce territoire, je veux également exprimer ma reconnaissance pour les soins prodigués durant cette pandémie. Dans cette salle virtuelle, bon nombre de personnes ont près d'elles un proche, qu'on ne voit pas à l'écran, qui a besoin de soins, d'attention et de soutien, ou certaines personnes peuvent participer à la réunion parce que quelqu'un d'autre fournit des soins, de l'attention et du soutien à ce proche. Le travail de prestation de soins — ses gloires, ses défis, ses limites et ses conséquences — a été vivement mis en lumière pendant la pandémie, et la façon dont nous le comprenons et le soutenons constitue notre sujet aujourd'hui.

Je m'appelle Kate Bezanson. Je suis professeure associée de sociologie et doyenne associée des sciences sociales à l'Université Brock. Mes champs d'expertise sont la politique sociale et familiale, le droit constitutionnel, l'économie politique et la reproduction sociale, ou ce qu'on appelle parfois « soins » ou « prestation de soins ».

Comme vous l'ont dit des collègues qui ont témoigné sur le sujet et sur les répercussions sexospécifiques de la COVID, il existe un lien profond et généralement sexospécifique entre les responsabilités de soins et la participation au marché du travail, l'avancement, les résultats et les risques de pauvreté. Au Canada, à l'exception du Québec, nous avons pour ainsi dire un modèle de conciliation travail-soins où les deux conjoints travaillent, mais la femme s'occupe des soins. Nos politiques familiales, qui étaient déjà relativement faibles et non coordonnées avant la pandémie, ont contribué à la situation fragile des soins que nous observons pendant la pandémie.

L'un des outils stratégiques les plus importants pour contrer la toute première récession des femmes au Canada consiste à mettre en place un système national d'éducation et de garde des jeunes enfants et à coordonner les efforts déployés à cet égard avec une révision des congés de maternité et des congés parentaux. J'espère que nous pourrions parler des deux sujets, et bien sûr de la reproduction sociale et des soins en général, mais je vais me concentrer sur la garde d'enfants, étant donné que mon temps est limité.

Il existe un fort consensus sur l'idée que la garde d'enfants est le levier magique pour résoudre la crise des soins au Canada; éviter une reprise économique régressive pour les femmes; stimuler une croissance économique durable; et renforcer l'égalité des sexes. Ce consensus est plus large que jamais: les chambres de commerce, les banques, la société civile et les organisations internationales demandent des investissements dans les services de garde d'enfants.

Plus tôt cette semaine, le gouverneur de la Banque du Canada a indiqué qu'investir dans les services de garde d'enfants permettrait d'amoinrir le risque de cicatrices économiques attribuables à la pandémie. Le gouvernement fédéral a affirmé qu'il entend bien mettre en place un système pancanadien à long terme et que le moment est venu de le faire.

L'obtention des résultats qui appuieront la reprise économique et produire les retombées promises sur le plan de l'économie et de l'égalité des sexes repose, bien sûr, sur un certain nombre de variables, y compris, premièrement, s'attaquer à ce que j'appelle la « politique sociale du code postal », et deuxièmement, s'engager à élaborer de bonnes politiques.

Le Canada risque de se retrouver dans une situation où la capacité de participation au marché du travail sera inégale, une situation dans laquelle les femmes des provinces et des territoires qui disposent actuellement de meilleurs systèmes de garde d'enfants peuvent se remettre de la crise plus facilement, tandis que d'autres éprouveront des difficultés ou verront leur situation régresser. Cette politique sociale du code postal signifie que le lieu de résidence des Canadiens sera un facteur déterminant quant à la mesure dans laquelle leur situation se rétablira et leurs économies respectives prendront du mieux. Les conséquences économiques de cette inégalité touchent tous les ordres de gouvernement, et les risques politiques que pose l'inaction en matière de garde d'enfants sont partagés dans l'ensemble du pays. En termes simples, si la situation des femmes sur le marché du travail ne se redresse pas, l'économie ne peut pas rebondir, et ce risque immense ne connaît aucune frontière.

Bien entendu, le plan a un effet sur les résultats. Des investissements fédéraux dans les services de garde d'enfants, sans une vision pour établir un système, peuvent mener à une prestation de services de garde d'enfants inaccessible, inabordable, de qualité variable et favorisant l'inégalité à l'échelle provinciale et territoriale, avec l'utilisation d'une marge de manœuvre financière pour des choix poli-

tiques faibles et l'élargissement d'un ensemble hétérogène de services de garde d'enfants.

La démarche à suivre peut être résumée en un mantra pratique de trois mots: financer les services. Le financement fédéral devrait être versé directement aux provinces et aux territoires où l'investissement permettra de mettre en place un système de garde d'enfants de qualité. Il n'y a pas de raccourcis. Bien qu'il existe des visions divergentes de la politique familiale — et la politique familiale est un terrain difficile sur le plan politique —, l'élaboration d'un système n'inclut pas l'argent pour les soins, les crédits d'impôt ou les bons qui favorisent un marché du travail à bas salaire, féminin et précaire pour la garde d'enfants.

À chaque crise, le Canada a repensé sa fédération. Le fédéralisme pandémique a montré une compréhension renouvelée de la fragilité et de la résilience de notre fédération et de ses valeurs communes. L'élaboration d'une politique familiale solide et globale garantit un avenir qui sera mieux protégé contre les chocs sociaux et économiques. Le gouvernement fédéral a indiqué qu'il est prêt à financer ce qui est nécessaire pour établir un système, et l'appui de nombreux secteurs à la mise en place d'un système national de garde d'enfants n'a jamais été aussi solide. Le moment est, en effet, venu.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Robert, vous avez la parole pour cinq minutes.

• (1210)

Mme Camille Robert (historienne, à titre personnel): Je remercie les membres du Comité de me recevoir aujourd'hui.

Je m'appelle Camille Robert. Je suis doctorante et chargée de cours en histoire à l'Université du Québec à Montréal. J'ai mené des recherches sur l'histoire des mobilisations féministes pour la reconnaissance du travail ménager.

[Traduction]

La présidente: Excusez-moi.

Allez-y, madame Hutchings.

Mme Gudie Hutchings (Long Range Mountains, Lib.): Nous n'entendons pas l'interprétation, madame la présidente.

Je l'entends maintenant.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Madame Robert, vous pouvez vous exprimer en français. Nous avons un service d'interprétation.

La présidente: Vous pouvez continuer.

Mme Camille Robert: L'interprétation fonctionne-t-elle?

C'est bien.

Mme Andréanne Larouche: Je vous invite quand même à vous exprimer en français. Vous êtes de l'Université du Québec à Montréal. C'est donc avec plaisir que nous vous écouterons. Le service d'interprétation est destiné à votre usage également.

Mme Camille Robert: J'ai fait des recherches sur l'histoire des mobilisations féministes pour la reconnaissance du travail ménager au Québec. J'ai aussi codirigé, avec la chercheuse Louise Toupin, un ouvrage collectif qui porte sur le travail invisible des femmes aujourd'hui.

Nous avons collaboré avec des militantes et des intellectuelles issues de plusieurs milieux. Chacune d'entre elles a apporté sa contribution dans le but de proposer des pistes d'action concrète. J'ai aussi offert des conférences et des ateliers, et participé à des consultations auprès de syndicats, d'organismes et de groupes communautaires au cours des dernières années. Cela a donné lieu à plusieurs conversations sur le terrain.

Ma présentation, aujourd'hui, s'inspire de ces expériences de recherche, qui ont été enrichies par la perspective d'autres femmes que j'ai rencontrées. Je tiens à le souligner.

C'est sans doute à partir de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, la commission Bird, qui a rendu son rapport en 1970, que l'État canadien s'est plus formellement intéressé au travail non rémunéré des femmes. Celui-ci était perçu comme un obstacle à leur pleine intégration au marché de l'emploi. On notait, en raison de la charge de travail ménager qui leur incombeait, la présence d'importantes inégalités entre les hommes et les femmes sur le plan du salaire, de l'avancement et de la promotion, autant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour y remédier, certaines recommandations de la Commission ont été mises en vigueur, par exemple, l'octroi d'un premier congé de maternité en 1971, dans le cadre de l'assurance-chômage.

D'autres recommandations de la Commission n'ont toujours pas été réalisées ou sont en chantier, par exemple, la création d'un réseau public de garderies à l'échelle fédérale, la déconstruction des stéréotypes sexistes dans l'éducation ou encore l'octroi d'une pension personnelle aux ménagères en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Du côté des groupes féministes, du début des années 1970 à la moitié des années 1980, trois avenues ont été envisagées pour la reconnaissance du travail invisible des femmes, soit le salaire pour le travail ménager, la socialisation des services et les réformes gouvernementales. Je pourrai revenir sur chacune de ces propositions pendant la période de questions. En effet, elles sont quand même importantes et peuvent servir à comprendre les approches privilégiées dans le passé.

Dans le cadre de mes recherches, j'ai constaté que le travail non rémunéré des femmes a progressivement été délaissé comme enjeu politique à partir de la deuxième moitié des années 1980, à mesure que de plus en plus de femmes intégraient le marché de l'emploi.

Par contre, plusieurs problèmes ont été laissés en suspens, notamment les suivants: l'impossible conciliation famille-études-travail, alors que les femmes restent les principales responsables de l'éducation et du soin des enfants ainsi que des personnes vulnérables de leur entourage; la dévalorisation des emplois traditionnellement féminins, qui sont liés aux qualités généralement attendues des femmes dans la sphère privée; le fait de réduire le partage des tâches et des responsabilités familiales entre les conjoints à une question d'arrangements individuels — arrangements qui seraient déterminés selon les préférences de chacun et de chacune, et non comme une division relevant des rapports de genre, de classe et de race, entre autres; et l'accroissement des inégalités entre femmes, avec le recours croissant aux travailleuses migrantes, immigrantes et racisées pour combler le déficit du « *care* ». Je pourrai revenir sur ce concept plus tard.

Il faut dire que, lors de crises comme celle que nous traversons actuellement avec la COVID-19, tous ces problèmes sont exacerbés. Les mères font du télétravail tout en faisant l'école à la maison

pour leurs enfants ou des femmes racisées se retrouvent au front dans des résidences pour personnes âgées et tombent malades en raison du manque d'équipement de protection individuelle ou du mouvement de personnel entre les établissements, une situation qui est particulièrement grave au Québec.

Tout cela nous amène à nous demander quels changements doivent être mis en œuvre pour que le travail invisible et non salarié des femmes soit davantage reconnu. Au sujet des approches à adopter, je vous fais part de quelques pistes tirées de la conclusion de notre livre *Travail invisible*.

Tout d'abord, l'État, le patronat et même certains mouvements sociaux ont tendance à percevoir les questions liées au travail invisible comme une série d'enjeux séparés, détachés les uns des autres, et, par conséquent, à envisager des solutions à la pièce.

Cependant, si nous voulons mettre en œuvre des changements concrets, il est impératif de saisir la pratique du travail invisible dans sa globalité. Cela touche à la fois le droit et les relations de travail, les politiques migratoires, l'éducation, les politiques familiales, le financement des services publics, l'accessibilité des garderies, le droit au logement et les prestations gouvernementales, notamment.

• (1215)

Je vous donne un cas de figure. Une jeune mère, à la fin de son congé de maternité, quitte un bon emploi syndiqué et à temps plein pour se tourner vers un emploi à temps partiel, parce qu'elle ne réussit pas à trouver une place en garderie. Cette femme assume aussi des responsabilités, par exemple, de proche aidante auprès de sa mère en perte d'autonomie, qui, elle, ne bénéficie pas de services de soins à domicile gratuits et qui n'a pas les moyens de s'offrir une chambre dans une résidence privée pour personnes âgées. Cette femme retournera peut-être au travail et engagera alors une aide familiale résidente pour s'occuper de son enfant et de sa mère, qui aurait emménagé chez elle.

Cette situation est quand même banale, mais je crois qu'elle démontre bien comment peuvent s'imbriquer différentes formes du travail invisible, salarié et non salarié, des femmes.

Il faut donc que les décideurs et les décideuses développent, dans les politiques publiques, une vision...

[Traduction]

La présidente: Merci. Votre temps est écoulé.

Nous allons commencer notre première série de questions, dont les interventions sont de six minutes. C'est Alice Wong qui commence.

L'hon. Alice Wong (Richmond-Centre, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie les deux témoins. Je m'excuse pour les difficultés techniques. Ces jours-ci, nous en avons tous assez de Zoom, et notre matériel aussi. Je pense qu'il est temps pour moi d'avoir du nouveau matériel.

Je veux remercier les deux témoins de leur présence ce matin — c'est le matin, en Colombie-Britannique, mais bien entendu, c'est l'après-midi dans d'autres régions de notre grande nation.

J'ai jeté un coup d'œil au rapport de l'Organisation internationale du Travail, qui contient 526 pages. Bien sûr, je n'en citerai pas tout le contenu, ne vous inquiétez pas. Je vais parler au moins d'un passage. On y indique que la prestation de soins, qu'elle soit rémunérée ou non, est au cœur de l'humanité dans nos sociétés et que les économies dépendent de la prestation de soins pour survivre et prospérer.

Je pense que ce passage commence bien cette dernière partie de nos cinq jours d'études.

Pourquoi devrions-nous également nous pencher sur le scénario global? La situation n'est pas unique au Canada. C'est partout dans le monde maintenant. Nous examinons un cadre beaucoup plus large, dans lequel les aidants non rémunérés peuvent profiter des avantages de la prestation de soins sans avoir à payer de pénalités sociales et économiques.

Dans vos exposés, vous avez toutes les deux mentionné que de nombreux aidants familiaux — nous les appelons des aidants naturels — perdent en productivité. C'est le cas en particulier lorsqu'ils ont fait de bonnes études et occupent un emploi bien rémunéré, mais qu'ils doivent abandonner leur emploi pour travailler à temps partiel afin de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités d'aidants.

J'aimerais vous demander à toutes les deux quel rôle vous pensez que l'employeur peut jouer pour rendre ses employés aidants plus productifs, mais aussi pour leur apporter un meilleur soutien et créer un environnement de travail dans lequel les autres collègues comprennent que s'ils sont absents, ce n'est pas parce qu'ils sont paresseux. Très souvent, leurs collègues leur diront « Tu prends encore un congé, et je dois faire ton travail. »

J'aimerais que l'une d'entre vous nous explique un peu cet aspect.

Mme Kate Bezanson: Bien sûr, il est toujours important de centrer notre conversation sur les soins non rémunérés dans un contexte global. Nous savons, bien entendu, que c'est le travail de prestation de soins — le travail de reproduction sociale et la production et la reproduction quotidiennes et générationnelles de la population — qui maintient tout le reste. C'est l'architecture qui rend possible toutes nos interactions sur le marché et toutes nos aspirations.

Votre question sur le rôle des employeurs est une bonne question. Bien sûr, il n'y a pas de rôle magique pour les employeurs, car nous avons des situations d'emploi qui varient quant à l'effectif, à l'échelle, au lieu, etc.

Je peux vous donner quelques exemples de ce qui est utile. Nous savons certainement — et il y a un thème dans ce que je vais dire — que le fait de parler haut et fort en faveur de l'établissement d'un système de garde d'enfants est d'une grande utilité pour les familles qui ont de jeunes enfants.

Toutefois, nous constatons également que les employeurs peuvent jouer un rôle important en soutenant les aidants et en créant une culture de partage des soins. Une question qui revient souvent est celle de savoir comment nous pouvons encourager les pères, par exemple, à prendre davantage de congés payés et à consacrer plus de temps à s'occuper des enfants. Cela peut commencer dès la première conversation qu'un futur parent a avec son employeur ou le service des ressources humaines, où l'employeur considère qu'il prendra le maximum de congés.

• (1220)

Dans ce cas-là, la personne qui souhaite prendre, par exemple, un congé parental ou un congé pour s'occuper des enfants n'estime pas devoir négocier la plus courte durée possible, car la conversation commence plutôt en présumant la durée maximale et en établissant une culture dans laquelle les soins sont partagés entre les employés. Cela peut grandement aider à infléchir les normes sexospécifiques dans les ménages et dans le domaine de la prestation des soins.

Il faut également faire preuve de prudence en ce qui concerne le travail à domicile et la flexibilité, car dans certains cas, cette initiative n'a pas eu le résultat voulu pour les femmes. En effet, le manque de rencontres en personne et l'absence d'occasions qui favorisent le type de conversation qui pourrait mener à une promotion signifient que les occasions ne sont pas nécessairement partagées de manière égale, et il faut donc prendre quelques précautions sexospécifiques dans ces cas-là aussi.

L'hon. Alice Wong: Ma prochaine question a une portée plus élargie, et elle vise notre pays.

Dans quelle mesure certains groupes de femmes — par exemple les femmes handicapées, les femmes autochtones, les immigrantes, les réfugiées et les nouvelles arrivantes — sont-ils touchés par le travail non rémunéré et les responsabilités liées aux soins des enfants en particulier?

C'est une vaste question, et vous pouvez donc chacune choisir le volet que vous souhaitez aborder.

Je vous remercie.

La présidente: Madame Robert, vous avez la parole.

[Français]

Mme Camille Robert: Je répondrai juste à la première question pour commencer.

L'accès aux garderies est fondamental en ce qui a trait à l'emploi et à la responsabilité des soins des enfants.

Du côté des employeurs, il y a toute la question de la flexibilité. J'ai l'impression que, au cours des dernières décennies, cette flexibilité s'est faite à sens unique pour avantager les employeurs. Il y a eu une précarisation importante de l'emploi. À l'inverse, les employeurs se sont peu adaptés à la présence croissante des femmes sur le marché du travail. Souvent, il revient donc aux femmes de prendre sur leurs épaules les responsabilités familiales, quitte à prendre des emplois qui sont à temps partiel et moins bien rémunérés.

Je crois qu'il faut aussi, globalement...

[Traduction]

La présidente: Très bien. Le temps imparti pour cette question est écoulé.

Monsieur Serré, vous avez la parole.

[Français]

M. Marc Serré: Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins qui nous ont donné de bonnes informations aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à Mme Bezanson.

Madame Bezanson, vous avez parlé des pères et de la culture des congés parentaux partagés. Pour ma part, j'ai déjà mentionné au Comité les défis auxquels je me suis heurté à la naissance de mes filles, en 1994 et en 1997. J'ai quand même pris un petit congé parental, même si je n'y avais pas droit.

Pouvez-vous nous parler de ce que notre gouvernement fédéral a fait récemment quant aux congés parentaux partagés?

Avez-vous d'autres recommandations à nous faire afin que nous puissions faire une différence à cet égard et nous assurer que la garde des enfants est partagée dans le couple?

Mme Kate Bezanson: Je vous remercie de la question.

Permettez-moi de vous répondre en anglais.

M. Marc Serré: Allez-y.

[Traduction]

Mme Kate Bezanson: Je pense que certains progrès très importants ont été réalisés à l'échelon fédéral grâce aux changements apportés au régime de congé parental et de congé de maternité. Depuis 2018, on offre un deuxième congé pour les soins aux enfants qui est perdu s'il n'est pas utilisé par l'autre parent. Si l'on se fonde sur l'expérience du Québec, cela peut représenter un incitatif important pour réfléchir à la répartition des soins aux enfants chez les couples qui deviennent parents, et ce, dès le tout début. Nous savons que jusqu'au moment où les couples deviennent parents, le travail non rémunéré tend à être partagé de manière plus égale dans les ménages. Cela change complètement lorsque les couples deviennent parents et lorsque les gens sont confinés dans des rôles et des responsabilités sexospécifiques. Il s'agit donc d'une étape importante.

Mais cela pose tout de même certains défis. L'un d'entre eux, c'est que les deux parents doivent avoir droit à un congé d'assurance-emploi pour pouvoir en profiter, et il ne s'agit donc pas d'un deuxième congé distinct pour les soins aux enfants ou d'un congé de paternité. Si on me demandait quels changements nous pourrions apporter au régime de congé parental et de congé de maternité au Canada, je répondrais que nous n'avons qu'à nous inspirer du Régime québécois d'assurance parentale. Il couvre beaucoup plus de personnes, il est beaucoup plus généreux, il est beaucoup plus utilisé et il a également transformé la répartition du temps du congé pour les soins aux enfants entre les hommes et les femmes.

Pour de nombreuses raisons, notamment le fait qu'il est plus généreux et qu'il vise beaucoup plus de mères, surtout dans les programmes de congés, je pense que nous pouvons nous tourner vers le Québec pour trouver quelques bons exemples, tant pour la garde d'enfants que pour le congé parental.

• (1225)

M. Marc Serré: C'est excellent. Cela m'amène à ma deuxième question, madame Bezanson. J'étais commissaire de conseil scolaire au début des années 2000, c'est-à-dire lorsque les commissions scolaires francophones ont créé des garderies, surtout pour les clients de langue seconde. C'était vraiment important pour cela.

Le système en place en Ontario, et la qualité de l'éducation par rapport à ce que nous entendons au Québec, lorsque nous tenons compte de l'abordabilité... Il y a deux éléments à considérer dans ce cas-ci. Certains partis d'opposition envisagent l'abordabilité universelle, mais ils ne se concentrent pas nécessairement sur la qualité.

Comment cela s'inscrit-il dans la consultation que nous menons pour le secrétariat pancanadien, afin de veiller à réaliser des progrès à l'égard de ces deux éléments en collaboration avec les provinces? Pouvez-vous nous en dire plus sur cet enjeu?

Mme Kate Bezanson: Je dirais qu'il y a trois éléments à considérer. Nous abordons la question des soins aux enfants en imaginant qu'il s'agit d'un tabouret à trois pattes. Il faut assurer à la fois l'abordabilité, la qualité des soins et l'accès aux soins. Si nous insistons trop sur l'un de ces éléments, nous sacrifions les autres. Nous mettons l'accent sur l'abordabilité, et nous avons raison, car ces services sont extrêmement chers. Par exemple, en Ontario, une place pour bébé dans une garderie de Toronto coûte environ 1 700 \$ par mois. À des fins de comparaison, si vous traversez le pont — si vous êtes à Ottawa et que vous allez à Gatineau —, c'est environ 180 \$ par mois. Il y a une énorme différence.

Je comprends que l'accent soit mis sur l'abordabilité, mais lorsqu'on se concentre trop sur cet élément, on prive les deux autres pattes du tabouret de leur contribution. Je vais vous donner un exemple que je trouve utile pour comprendre la situation. Si nous nous concentrons seulement sur l'abordabilité, je pourrais vous donner 6 000 \$ et vous pourriez essayer de trouver un service de garde d'enfants. Vous devriez probablement trouver le service de garde le moins cher possible. Cependant, cette situation ne permet pas de bâtir un système et en plus, elle favorise les emplois à salaire peu élevé pour les femmes. Il est bon de mettre l'accent sur l'abordabilité, mais cela ne permet pas de bâtir un système, de garantir la qualité des soins et d'élargir l'accès aux services. Je peux vous donner 6 000 \$, mais vous ne pouvez pas acheter quelque chose qui n'existe pas.

M. Marc Serré: Lorsqu'on pense au rôle que devrait jouer le gouvernement fédéral... Vous avez mentionné plus tôt que le gouvernement fédéral devrait accorder des fonds aux provinces. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet? Quels types de normes devraient s'appliquer dans ce cas?

Mme Kate Bezanson: Comme vous le savez, nous vivons dans une fédération merveilleusement exaspérante et décentralisée et l'un des énormes avantages de la fédération canadienne décentralisée, c'est que nous avons la possibilité d'expérimenter à l'échelon infranational, c'est-à-dire à l'échelon provincial et territorial. Nous pouvons tirer profit d'une vaste expérience en matière d'excellence et de défis à relever dans la prestation de ces services.

Le gouvernement fédéral a indiqué qu'il souhaite assumer un rôle plus important en augmentant les dépenses dans les provinces et les territoires, en vue de bâtir un système. Ainsi, en premier lieu, nous devons travailler avec les provinces et les territoires, afin d'élargir la portée et de parler des pratiques exemplaires que nous avons observées. Nous pouvons nous inspirer de très bons exemples dans ce domaine. Le Québec est un exemple qui est très souvent cité, et ce, pour de très bonnes raisons. La Colombie-Britannique fait un travail extraordinaire avec son projet pilote de garderie à 10 \$ par jour. Terre-Neuve fait aussi de l'excellent travail à cet égard, tout comme l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse. Il y a une vaste expérience dans ce domaine au pays. Si nous souhaitons mettre en place un système pour remédier à ces inégalités, nous devons étendre la portée de ces initiatives, mais aussi envisager un modèle dans lequel, comme je l'ai dit, nous finançons les services de garde d'enfants. Cela contourne une grande partie de la conversation dans le réseau politique...

• (1230)

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

[Français]

M. Marc Serré: Merci, madame la présidente.

La présidente: Excellent.

Madame Larouche, vous avez la parole pour les six prochaines minutes.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

J'aimerais tout d'abord remercier les deux témoins, Mmes Bezanson et Robert, de leurs témoignages très éclairants sur le travail invisible.

Madame Bezanson, je vous remercie de souligner la particularité québécoise tant pour les congés parentaux que sur la question des services de garde.

Nous avons bien compris qu'il y a un lien direct entre l'aide offerte aux femmes et leur accès au marché du travail. Une meilleure répartition du travail passe également par un meilleur partage des congés parentaux. Nous aurons peut-être l'occasion d'y revenir.

Ma première question s'adresse à Mme Robert.

Vous avez ouvert la porte à trois avenues: la question du salaire, la question de la socialisation et la question des réformes gouvernementales. Vous avez dit que vous reviendriez sur ces points, alors j'aimerais vous entendre davantage sur ces sujets.

Mme Camille Robert: Ces questions ont été énormément discutées dans les années 1970 et 1980.

Tous ces débats ont été un peu mis de côté, mais l'idée du salaire au travail ménager a également intéressé la chercheuse Louise Toupin, qui a produit un ouvrage en français, traduit en anglais, sur la revendication d'un salaire au travail ménager. Cette revendication est extrêmement intéressante parce qu'elle prévoyait de verser un salaire à la personne au foyer, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

Cette revendication a été un peu mise de côté, mais certaines mesures comme la PCU nous ont quand même offert un aperçu de ce que pourrait donner le fait de rémunérer des personnes pour qu'elles [difficultés techniques]. Malgré que cette mesure visait à remplacer un salaire, le fait de rester à la maison a quand même donné une bouffée d'air à beaucoup de familles et à beaucoup de femmes, notamment.

La question de la socialisation porte sur tous les services qui ont été mis en place de manière autonome par des usagers et des usagères. Par exemple, au Québec, dans les années 1970, avant que les centres de la petite enfance soient créés, il y a eu des garderies populaires. L'idée était de donner des ressources aux communautés pour qu'elles prennent elles-mêmes en charge les services de soins. C'est une idée tout à fait intéressante, à mon avis.

Finalement, il y a eu plusieurs suggestions sur la question des réformes, comme celles d'inclure dans la main d'œuvre active les personnes au foyer et d'offrir des prestations de vieillesse aux personnes ayant été au foyer pour essayer de diminuer la pauvreté en fin de vie ou en cas de divorce, par exemple. Il a été également suggéré de faciliter la reconnaissance des compétences profession-

nelles des femmes au moment de leur réinsertion dans le marché de l'emploi, après qu'elles ont eu des enfants.

Dans les années 1970 et 1980, plusieurs idées avaient donc été proposées par des organismes, des syndicats et des groupes de femmes.

Mme Andréanne Larouche: Ce sont des mesures inspirantes.

Vous avez aussi parlé de la question de la disparité entre les femmes. Pour essayer de pallier certains soins qu'il est difficile d'offrir en tant que femme, parce qu'il y a trop de tâches, les femmes doivent elles-mêmes chercher à obtenir de l'aide, ce qui crée encore davantage de disparité.

Comment pourriez-vous mesurer ce phénomène? Y a-t-il des statistiques ou des données à cet égard pour le Québec et pour le Canada?

Mme Camille Robert: Je crois que cela se manifeste de plusieurs manières différentes. Par exemple, je m'apprête à retourner au travail, mais il n'y a pas de place au centre de la petite enfance. On idéalise beaucoup le réseau des garderies québécois, mais, dans les faits, il y a très peu de place. On peut même ne jamais en avoir, même si on s'inscrit sur les listes d'attente.

Voici un autre exemple. La femme qui va s'occuper de ma fille à la garderie est une femme racisée, une immigrante. Elle a perdu son emploi de professeure en mathématiques à cause de la loi 21, au Québec. Quand on s'intéresse aux divisions entre les femmes, on voit que cela se manifeste aussi dans les soins aux personnes à domicile ou en résidence, dans les garderies et dans l'enseignement.

Je n'ai pas de données précises, mais c'est une tendance croissante qu'on observe et qu'il faut garder en tête. En effet, je crois que la simple approche de permettre aux femmes d'accéder au marché de l'emploi s'adresse aux femmes qui sont particulièrement privilégiées, et il ne faut pas que cela se fasse en déléguant ce travail vers d'autres femmes. Je pense, au contraire, qu'il faut que cela se fasse par le truchement d'une plus grande prise en charge de l'État, des services publics, ainsi que le refinancement des soins à domicile et des garderies. Il est important de garder tout cela en tête.

J'aimerais conclure ma présentation en vous invitant à adopter l'approche différenciée entre les sexes avec une perspective intersectionnelle, et donc à toujours garder en tête qu'il ne faut pas déléguer ce travail de soins à d'autres femmes pour que seulement certaines d'entre elles s'émancipent.

• (1235)

Mme Andréanne Larouche: Vous parlez de l'approche basée sur l'analyse comparative entre les sexes plus, ou ACS+, qui pourrait aider le gouvernement à avoir une meilleure idée des répercussions des mesures qu'il met en place. Selon vous, en ce moment, cela n'a pas été suffisamment mis de l'avant.

J'aimerais entendre Mme Bezanson ou Mme Robert au sujet de l'ACS+.

Quelle est l'importance d'appliquer cette approche quand on met en place une nouvelle mesure, une nouvelle loi ou une nouvelle norme, et ce, pour pouvoir mesurer les effets que cela peut avoir sur les femmes?

[Traduction]

Mme Kate Bezanson: J'appuie massivement l'utilisation de l'ACS+. Je pense que le cadre axé sur les résultats en matière d'égalité entre les sexes que le Canada a maintenant mis en œuvre représente un moyen important de mener une analyse comparative et d'examiner nos progrès et notre régression au fil du temps. En effet, le Canada était un véritable chef de file mondial, surtout dans les années 1990, en matière de mesure, d'évaluation et de suivi du travail de prestation de soins non rémunéré, et certainement dans un cadre d'analyse comparative entre les sexes. Nous avons en quelque sorte repris la tête à cet égard.

Je crois qu'il est important d'appliquer l'ACS+ à toutes les étapes du processus. Cet outil est manifestement très important lorsqu'on envisage la mise en œuvre d'un nouveau cadre législatif ou d'une nouvelle approche législative. Nous pensons à la mise en œuvre de politiques. C'est aussi très...

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

La parole est maintenant à Mme Mathyssen. Elle a six minutes.

Mme Lindsay Mathyssen: Je vous remercie, madame la présidente.

Nous avons beaucoup parlé de ce sujet au sein de notre comité, car les soins aux enfants représentent manifestement une énorme partie du travail et de la vie des femmes.

J'aimerais revenir à l'approche à trois volets dont vous parliez, madame Bezanson.

Le gouvernement a annoncé qu'il s'engageait à l'égard d'un secrétariat national pour la garde d'enfants — nous n'avons pas encore vu les fonds, mais je pense que la nouvelle vient tout juste d'être annoncée —, ce que demandaient certainement les groupes de promotion des services de garde d'enfants et les parties intéressées pour le volet de l'abordabilité. Cependant, il y a deux autres volets. L'approche fragmentaire qui a été privilégiée est grandement liée à la cohérence du financement.

Pouvez-vous nous parler des conséquences du sous-financement de ce système fragmenté et des résultats obtenus? Je sais que les groupes nationaux de défense des intérêts ont demandé le versement immédiat de 2,5 milliards de dollars pour stabiliser le secteur des services de garde d'enfants, puis 10 milliards de dollars supplémentaires au cours des quatre années suivantes pour pouvoir faire le travail qui permettra d'offrir ces places en garderie.

Ces fonds ne sont pas apparus. Pourriez-vous nous parler des conséquences de cette situation?

Mme Kate Bezanson: Certainement. C'est une très bonne question.

Je fais partie des personnes qui ont fortement insisté sur la nécessité de créer un secrétariat fédéral, en partie parce que les services de garde d'enfants ont besoin d'un organisme responsable pour que les politiques appropriées puissent être mises en œuvre et pour pouvoir atteindre les résultats en matière d'équité et d'égalité entre les sexes auxquels nous sommes nombreux à aspirer, et qu'un système de service de garde d'enfants pourrait nous permettre d'obtenir.

Vous avez tout à fait raison de dire que l'année dernière a été catastrophique pour le secteur des services de garde d'enfants. En effet, d'un bout à l'autre du pays, des centres de garde ont fermé pour de nombreuses raisons, notamment parce que les services de garde

d'enfants ne font pas vraiment partie d'un système national. Il s'agit plutôt d'un marché fragmenté.

Nous savons, par exemple, que l'éducation sera là l'année prochaine pour nos enfants, car l'éducation est un droit de chaque enfant et une responsabilité de chaque province et territoire. Mais puisque les services de garde d'enfants représentent un marché, ils ne profitent pas d'une telle protection. La pandémie nous a donc révélé qu'il s'agit d'un secteur très fragile.

Quelques investissements ont été effectués. Je pense par exemple aux fonds liés à la relance sécuritaire qui ont été versés dans plusieurs secteurs de diverses provinces, y compris dans le secteur des services de garde d'enfants. Dans le cadre de mes conversations avec les intervenants du secteur de la garde d'enfants, ces derniers m'ont indiqué que des initiatives comme les subventions salariales ont été très importantes pour les aider à survivre, tout comme d'autres petits employeurs, mais qu'elles prendront fin avant que la pandémie soit terminée.

Si l'offre de services de garde d'enfants n'est pas suffisante et si nous émergeons de la pandémie avec moins de services que nous nous en avions au départ, nous nous exposerons à toutes sortes de désavantages qui ont été bien cernés par votre comité.

• (1240)

Mme Lindsay Mathyssen: Les parties intéressées et les intervenants du secteur ont également réclamé l'enchâssement de l'abordabilité et de l'universalité de ces services dans la loi, un peu comme la Loi canadienne sur la santé. Vous parliez des politiques sociales selon les régions et au bout du compte, il est essentiel d'enchâsser ces éléments dans une loi pour garantir l'universalité de l'offre des services de garde d'enfants.

J'ai parlé des fonds — par exemple les fonds liés à l'Accord sur la relance sécuritaire, etc. — à de nombreuses personnes qui fournissent des services de garde d'enfants dans ma circonscription. Ces personnes pensaient pouvoir utiliser la subvention salariale ou une partie des fonds fournis par le gouvernement fédéral par l'intermédiaire des provinces pour payer leurs employés, mais une grande partie de ces fonds était si étroitement liée à des projets précis qu'elles ont dû en fait les rembourser. Aujourd'hui, elles sont dans une situation désespérée, parce qu'elles ne savent pas comment... De plus, elles ont dû subir d'importantes compressions budgétaires. Leur situation est donc maintenant pire qu'elle l'était auparavant.

À quoi ressemblerait une telle mesure législative? Comment serait-elle utile?

Mme Kate Bezanson: Ce sont de très bonnes questions.

Je sais que le NPD, au début ou au milieu des années 2000, je crois, a proposé un projet de loi d'initiative parlementaire qui portait essentiellement sur cette question, c'est-à-dire la création d'une loi sur les services de garde d'enfants qui ressemblerait à la Loi canadienne sur la santé.

Je pense que la législation est une expression réellement importante de la façon dont nous protégeons et valorisons des secteurs de politiques particuliers. Je sais que le Québec a également des dispositions enchâssées dans la loi et qu'elles concernent aussi le droit des enfants de recevoir certains soins. Il y a de nombreuses raisons de faire cela.

Je me suis également interrogée sur l'invisibilité, en quelque sorte, des services de garde d'enfants dans nos programmes de dépenses fédérales. Nous avons le Transfert canadien en matière de programmes sociaux et le Transfert canadien en matière de santé. Traditionnellement, les services de garde d'enfants étaient assurés par l'entremise du Transfert canadien en matière de programmes sociaux, mais ils sont maintenant assurés par des négociations bilatérales avec les provinces.

Pourrait-on changer la donne si on accordait ce genre de visibilité à ces services et qu'on créait un transfert canadien en matière de garde d'enfants, en plus d'un cadre législatif qui pourrait leur donner le type de visibilité qui les protégerait, du moins symboliquement? C'est une question à laquelle il faut réfléchir.

Je sais qu'un grand nombre de prestataires de services de garde d'enfants en milieu familial réglementé et dans des centres de services de garde ont énormément de mal à survivre pendant la pandémie. Je pense que nous devons maintenant nous pencher sur les trois pattes du tabouret dont nous parlions plus tôt et réfléchir à la manière dont nous finançons ces services, afin de pouvoir aborder des questions comme le plafonnement des frais pour que les parents n'aient pas à déboursier autant d'argent pour ces services et aussi le financement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire les salaires, car ils représentent l'un des principaux facteurs de coûts dans les services de garde d'enfants. De plus...

La présidente: Je suis vraiment mal à l'aise de vous interrompre sans cesse lorsque vous dites de si belles choses, mais cela fait partie de mon travail de présidente.

Nous entamons maintenant notre deuxième série de questions. La parole est à Mme Shin. Elle a cinq minutes.

Mme Nelly Shin (Port Moody—Coquitlam, PCC): Je vous remercie beaucoup.

J'aimerais remercier les témoins de discuter avec nous aujourd'hui. Vous nous avez communiqué des réflexions et des renseignements précieux.

Puisqu'on a traditionnellement attribué aux femmes la responsabilité de s'occuper des enfants, cela a manifestement eu des répercussions sur leur capacité d'avoir accès à un plus grand nombre d'options en matière d'emploi. Nous avons entendu dire que les emplois occupés par les femmes sont dévalorisés et qu'une grande partie du travail des femmes est non rémunéré et invisible. Les services de garde d'enfants financés par l'État représentent une option que vous avez toutes les deux présentée, et nous l'avons souvent entendue ailleurs.

Nous avons aussi souvent entendu dire que certaines cultures ne veulent pas envoyer leurs enfants dans des centres de garde financés par l'État. De quelle manière le gouvernement fédéral pourrait-il aider à offrir ce genre d'options aux familles qui, pour des raisons culturelles, préfèrent que des membres de la famille, comme les grands-parents, s'occupent de leurs enfants?

Mme Kate Bezanson: C'est une question intéressante à laquelle je ne m'étais pas préparée, et je vous suis donc reconnaissante de l'avoir posée.

Je pense certainement que la politique familiale représente l'un des domaines les plus difficiles à administrer, car il nous touche tous de très près. C'est un sujet très personnel. Lorsque nous élaborons ces politiques, nous devons penser à la façon de créer des poli-

tiques qui offrent aux gens d'excellents choix qui s'équivalent entre eux.

À mon avis, la meilleure façon de soutenir les personnes qui prennent soin des enfants consiste à mettre sur pied un système qui est accessible et abordable pour les personnes qui souhaitent l'utiliser. On ne parle absolument pas d'une quelconque forme de garde d'enfants obligatoire.

Pour de nombreuses familles, il est absolument important et viable qu'un grand-parent, une tante ou un membre de la famille s'occupe des enfants, et c'est souvent le meilleur choix pour ces familles. Nous tenons donc à soutenir cette approche.

D'une certaine manière, je pense que nous soutenons cela par d'autres moyens, notamment en améliorant des choses comme l'Allocation canadienne pour enfants, une stratégie de lutte contre la pauvreté qui a eu des résultats spectaculaires, mais qui a également été utilisée de manière importante dans le domaine de la garde d'enfants.

Je ne devrais pas parler autant, car Mme Robert peut également contribuer à la discussion.

• (1245)

La présidente: Nous vous écoutons, madame Robert.

[Français]

Mme Camille Robert: Selon moi, cela nous renvoie à la question du choix et de l'accessibilité. Il faut évidemment laisser le choix aux familles.

J'étais avec un groupe hier, et nous avons discuté des enfants en situation de handicap. Les prestations données aux familles pour prendre soin de ces enfants sont beaucoup moins élevées que les montants alloués lorsque les enfants sont pris en charge à l'extérieur.

Dans la mesure où de jeunes enfants sont à la maison, le gouvernement doit offrir des fonds à ces familles afin qu'il n'y ait pas d'impact économique important. Par contre, il ne faut pas imposer ce choix. Le gouvernement Harper avait déjà proposé d'allouer des montants d'argent aux familles qui décideraient de garder les enfants à la maison plutôt que de les envoyer à la garderie. Cela peut également être un piège, puisque, pour de nombreuses familles, notamment celles où il y a plusieurs enfants, l'idée de les garder à la maison peut s'imposer comme un choix économique, particulièrement dans les provinces où les frais sont assez élevés.

Il faut ouvrir la porte à cette possibilité, en offrant toujours le choix de garder ou non les enfants à la maison.

[Traduction]

Mme Nelly Shin: Merci beaucoup pour votre réponse.

Ma prochaine question porte sur les nombreuses femmes racisées qui sont engagées à titre de préposées aux bénéficiaires, et plus précisément sur les situations difficiles dans lesquelles elles se retrouvent à cause de la pandémie, comme vous l'avez mentionné.

Que pourrions-nous faire pour mieux soutenir les femmes qui se retrouvent dans de telles situations?

[Français]

Mme Camille Robert: Au Québec, beaucoup de femmes racisées, surtout des femmes de race noire dont plusieurs étaient réfugiées, ont travaillé dans des résidences privées pour personnes âgées.

Je crois qu'il est fondamental d'améliorer les conditions d'emploi dans ces secteurs. Présentement, ce sont surtout des femmes racisées, qui ont parfois un statut d'immigration précaire, qui occupent ces emplois, justement parce que les femmes blanches ou les femmes ayant la citoyenneté canadienne ne veulent plus occuper ces emplois parce qu'ils sont trop pénibles.

D'une part, il faut transformer les conditions d'emplois. D'autre part, il doit y avoir plus d'investissements dans les services publics, qui offrent des emplois plus sûrs, mieux syndiqués...

La présidente: Excusez-moi, mais votre temps de parole est écoulé.

[Traduction]

Nous passons maintenant à Mme Zahid. Vous disposez de cinq minutes.

Mme Gudie Hutchings: Je pense que c'est mon tour, madame la présidente, si vous n'y voyez pas d'objection.

La présidente: D'accord. Vous me laissez dans le doute aujourd'hui. Il n'y a pas de problème.

Mme Gudie Hutchings: D'accord, je vous remercie.

Je remercie nos deux témoins pour la discussion stimulante.

Je vais vous poser deux questions, et vous disposerez de deux minutes chacune pour y répondre.

Nous avons beaucoup parlé d'un modèle de système. Comment le gouvernement fédéral pourrait-il assurer la reddition de comptes d'un système géré en collaboration avec les provinces et les territoires?

Madame Bezanson, j'ai bien aimé le lien que vous avez fait entre la politique sociale et le code postal.

Je suis ravie de faire partie d'un gouvernement qui considère tous les dossiers sous l'angle de l'analyse comparative entre les sexes plus. Pour ma part, j'ajoute la perspective rurale. Je représente une vaste circonscription rurale. Ma circonscription est plus grande que la Suisse, et elle compte 200 magnifiques petites villes.

J'ai une question sur la garde d'enfants. En vous fondant sur vos connaissances et votre expérience dans le domaine, quelles recommandations feriez-vous pour garantir qu'un système pancanadien fonctionne non seulement dans l'ensemble des provinces et des territoires, mais aussi dans diverses collectivités — tant dans les grands centres urbains que dans les très petites collectivités rurales, où la situation n'est pas la même?

Ces deux questions s'adressent à vous deux. N'importe qui peut commencer.

● (1250)

Mme Kate Bezanson: Certes, nous vivons dans un vaste pays varié qui comprend des centres urbains densément peuplés et de grandes régions rurales.

Pour répondre à votre première question concernant un modèle de système, bien sûr, dans tous les secteurs de la politique sociale, il

doit y avoir des critères et de la surveillance. Il faut porter attention à la manière dont les examens et les réexamens sont effectués et dont les objectifs sont établis. C'est d'autant plus important lorsqu'il est question des plus petits d'entre nous.

On emploie souvent des termes liés à la reddition de comptes, qui est associée surtout au domaine des finances. Il faut rendre compte des dépenses et des investissements, mais il faut aussi transformer un peu ce concept pour l'appliquer aux objectifs et aux critères communs, à l'accès universel aux services de garde d'enfants, à l'abordabilité et au développement des services, ainsi qu'à l'attention que les fournisseurs de services accordent aux besoins des communautés qu'ils servent.

Il y a une chose très intéressante; ma collègue, Susan Prentice, a écrit à ce sujet au Manitoba. Les services de garde d'enfants renforcent le marché du travail et stimulent le développement économique des collectivités rurales — les soins de longue durée aussi, d'ailleurs. Les services de garde d'enfants aident donc à mener à bien certaines stratégies de développement économique.

Il faut songer à élaborer une stratégie nationale et à offrir des services de garde d'enfants en milieu familial de grande qualité, des services réglementés qui répondent aux besoins des collectivités rurales, qui respectent leurs choix et qui surmontent les problèmes de transport.

Mme Gudie Hutchings: La parole est à vous, madame Robert.

[Français]

Mme Camille Robert: Je vous remercie de la question.

Pour ce qui est de l'obligation de rendre compte des provinces, je connais moins cet enjeu. Je ne me prononcerai donc pas là-dessus. Cependant, je crois que ce que vous soulignez à propos de l'accès à des services, notamment en contexte rural, est fondamental.

Au Québec, dans plusieurs régions éloignées, il y a des problèmes criants d'accès aux garderies. Je ne parle pas des centres de la petite enfance, les garderies publiques, mais des garderies privées ou des garderies en milieu familial. Ces dernières sont extrêmement difficiles d'accès.

Parfois, des enfants inscrits alors qu'ils étaient encore dans le ventre de leur mère n'auront pas de place avant d'avoir 24 mois. Dans ce cas, les mères devront prendre très souvent des congés sans solde pour rester à la maison avec leurs enfants et elles devront reporter à plus tard leur retour sur le marché de l'emploi.

Je n'ai pas de recommandation précise à faire, mais je crois que la question que vous soulevez est extrêmement importante.

[Traduction]

Mme Gudie Hutchings: D'accord. Il doit me rester quelques secondes.

En vous fondant encore une fois sur votre expérience professionnelle, pouvez-vous nous dire si les jeunes familles ont réalisé des progrès sur le plan du partage des responsabilités? Comment pouvons-nous sensibiliser davantage d'hommes à cet enjeu et favoriser la participation des hommes à la lutte contre l'inégalité des sexes au chapitre du travail non rémunéré, et particulièrement des soins à domicile?

La présidente: Vous disposez de 15 secondes.

[Français]

Mme Camille Robert: Comme Mme Bezanson l'a souligné, le congé de paternité est fondamental pour favoriser l'implication des hommes dans la famille. Beaucoup d'études ont démontré que, plus les hommes s'impliquaient tôt dans la vie de leurs enfants, plus leur implication dans la vie familiale était importante par la suite.

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Larouche, vous avez la parole.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie encore une fois les deux témoins d'avoir été présentes aujourd'hui.

Vous apportez des éclairages très intéressants sur le travail invisible.

J'aimerais revenir sur quelque chose qu'on a vu durant la pandémie et que Mme Robert a soulevé, c'est-à-dire que des femmes de l'étranger sont venues donner un coup de main dans les CHSLD. D'ailleurs, je tiens à souligner le travail du Bloc québécois afin d'accélérer la reconnaissance de leur statut d'anges gardiens ayant contribué à aider les aînés. Encore une fois, il y a un équilibre à trouver, car il faut s'assurer que cela ne devient pas, comme on l'a entendu, une forme de disparité entre les femmes elles-mêmes. En même temps, plusieurs de ces femmes y voyaient une belle occasion de venir ici et de faire leur place chez nous.

• (1255)

Mme Camille Robert: Dans notre ouvrage collectif *Travail invisible*, il y a un chapitre très intéressant de Sonia Ben Soltane, qui est professeure à l'Université d'Ottawa. Elle y parle du parcours des femmes immigrantes. Ce sont surtout des femmes maghrébines et des femmes haïtiennes qui arrivent ici. Pour elles, c'est une occasion d'améliorer leur condition. Il faut toutefois se demander quels choix s'offrent à elles.

Typiquement, les femmes immigrantes vont privilégier l'intégration professionnelle de leur conjoint au moment d'arriver ici. C'est ce que Sonia Ben Soltan soulignait. Elles vont se diriger surtout vers des emplois de prestation de soins, qui demandent peu de formation et qui leur permettent de s'insérer très rapidement dans le monde professionnel et d'avoir un revenu stable.

Je pense donc que cela a à voir aussi avec le modèle d'immigration et avec les choix qui s'offrent à ces femmes une fois qu'elles arrivent au Canada ou au Québec.

Mme Andréanne Larouche: Il s'agirait donc vraiment de mieux les accompagner.

En conclusion, j'aimerais que vous répondiez toutes les deux à ma question, en une phrase. On parle beaucoup du travail invisible, mais on a parfois l'impression qu'on manque de données. Deux idées sont mises en avant par des groupes comme l'AFÉAS. Il s'agit d'instaurer une journée nationale de sensibilisation au travail invisible et d'inclure les revenus du travail invisible dans le PIB pour le chiffrer.

Quelle importance cela pourrait-il avoir pour aider toutes celles qui font ce travail invisible?

Mme Camille Robert: C'est important, car cela permet d'amener le sujet sur la place publique, mais ces formes de reconnaissance restent assez symboliques. C'est fondamental qu'il y ait des formes

de reconnaissance financière qui s'ajoutent à cela et qu'on améliore le financement des services publics pour réellement offrir un choix aux femmes et aux familles.

Mme Andréanne Larouche: Madame Bezanson, en une phrase...

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée, madame Larouche.

Madame Mathysen, vous disposez de deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: En fait, je voudrais continuer à parler de la reconnaissance accordée à la prestation de soins et au travail typiquement fait par des femmes — à ce qui est considéré comme du travail de femmes.

Des pressions importantes sont exercées sur le gouvernement fédéral pour qu'il instaure un salaire minimum fédéral. Je sais que ce dossier relève principalement des provinces, mais en prenant les rênes, le gouvernement fédéral pourrait aider à le faire avancer. En fait, un salaire horaire de 15 \$ n'est même plus vraiment décent. D'après moi, il faut aller plus loin, mais pour que... Je vous demanderais votre avis à ce sujet.

Le droit du travail relève aussi principalement des provinces, mais nous avons le Code canadien du travail. Aviez-vous des dispositions en tête lorsque vous parliez de la conception du travail non rémunéré? Il faut uniformiser ou modifier les lois du travail, et il faut fournir des logements abordables. Certes, les néo-démocrates croient aux programmes universels qui aident à payer les coûts de la vie quotidienne. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet, madame Robert?

[Français]

Mme Camille Robert: Je suis désolée, j'ai manqué la fin de votre intervention.

Pourriez-vous répéter brièvement la question, s'il vous plaît?

[Traduction]

Mme Lindsay Mathysen: Nous examinons les programmes nationaux et nous envisageons de modifier les lois du travail. Que recommanderiez-vous à l'échelle fédérale? Je sais que ces questions sont surtout du ressort des provinces, mais je pense notamment aux modifications des lois du travail, au salaire décent et au salaire minimum fédéral.

[Français]

Mme Camille Robert: Ce que j'ai observé, fondamentalement, c'est que la répartition inégale des tâches dans la famille a énormément à voir avec l'inégalité salariale. Par exemple, quand vient le temps de prendre le congé parental ou d'envoyer les enfants à la garderie, ce sont souvent des questions financières qui guident les familles. Ces questions sont elles-mêmes rattachées à des questions d'inégalité salariale.

Je pense que, lorsqu'on veut voir la répartition du travail invisible et non rémunéré dans les familles, il est particulièrement important d'examiner le marché de l'emploi.

Une autre chose aussi...

[Traduction]

La présidente: Très bien. Votre temps de parole est écoulé.

Invoquez-vous le Règlement, madame Hutchings?

Mme Gudie Hutchings: En fait, j'aimerais dire quelque chose aux témoins, madame la présidente.

Ce fut une discussion stimulante, et je tiens à vous dire que si vous sentez que vous n'avez pas pu répondre à certaines questions, nous serions ravis de recevoir vos réponses par écrit, si vous êtes prêts à nous les envoyer et en mesure de le faire. Vous pouvez les soumettre à la greffière, et nous pourrions les inclure dans notre examen. Merci beaucoup.

Je vous remercie, madame la présidente.

• (1300)

La présidente: Absolument. Vous avez bien fait de le souligner.

Je remercie nos témoins de leur présence. Vos témoignages étaient excellents, comme on l'a déjà dit.

Avant de conclure, j'informe les membres du Comité que le 9 mars, nous recevrons des témoins dans le cadre de notre étude sur le travail non rémunéré. Nous consacrerons ensuite une heure aux travaux du Comité. Nous examinerons les motions déposées et les instructions de rédaction à donner aux analystes. Le 11 mars, la ministre de la Condition féminine se joindra à nous pour parler du Budget supplémentaire des dépenses, et peut-être aussi du Budget principal des dépenses s'il a été présenté. Vous devez soumettre vos opinions dissidentes à inclure dans le rapport sur la COVID-19 au plus tard le 12 mars.

Je vois que notre temps est écoulé. Plaît-il au Comité de lever la séance?

Très bien. Nous allons donc lever la séance.

Je vous souhaite une bonne semaine de relâche. Nous nous reverrons...

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Excusez-moi, madame la présidente.

La présidente: Oui, madame Larouche, allez-y.

Mme Andréanne Larouche: Concernant les trois motions que j'ai déposées, nous avons convenu de prolonger de 15 minutes la réunion pour en discuter, soit aujourd'hui, soit au retour de la relâche. Si je comprends bien, il a été décidé de prolonger la réunion au retour de la relâche, toujours dans la perspective de pouvoir...

La présidente: Oui, nous avons décidé d'éliminer la deuxième discussion à la réunion du 9 mars pour examiner les trois motions et les instructions pour les rapports.

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup.

Je vous souhaite une bonne semaine.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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

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

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

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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

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

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

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>