



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

SOUTENIR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU CANADA

Rapport du Comité permanent de la condition féminine

Shelby Kramp-Neuman, présidente

JUIN 2024
44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

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.

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 : www.noscommunes.ca

**SOUTENIR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES AU CANADA**

**Rapport du Comité permanent
de la condition féminine**

**La présidente
Shelby Kramp-Neuman**

JUIN 2024

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

AVIS AU LECTEUR

Rapports de comités présentés à la Chambre des communes

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

PRÉSIDENTE

Shelby Kramp-Neuman

VICE-PRÉSIDENTES

Sonia Sidhu

Andréanne Larouche

MEMBRES

Michelle Ferreri

Leah Gazan

Lisa Hepfner

Emmanuella Lambropoulos

Anna Roberts

Marc G. Serré

Anita Vandenberg

Dominique Vien

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Mel Arnold

Frank Caputo

Pam Damoff

Anju Dhillon

Joël Godin

Laila Goodridge

Robert Kitchen

Eric Melillo

Darrell Samson

Karen Vecchio

Julie Vignola

Brad Vis

GREFFIÈRES DU COMITÉ

Stephanie Bond

Madeleine Martin

Jacques Maziade

Danielle Widmer

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Recherche et éducation

Clare Annett, analyste

Alexia Lagacé-Roy, analyste

Vanessa Preston, analyste

LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

a l'honneur de présenter son

ONZIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié l'autonomisation économique des femmes et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	3
AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU CANADA.....	7
Introduction.....	7
Aperçu.....	7
Programmes et financement fédéraux existants.....	8
Les femmes sur le marché du travail et dans l'entrepreneuriat	10
Les femmes dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes	10
Les femmes dans le domaine des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques.....	11
Les femmes dans les métiers spécialisés	11
Les femmes dans les postes de direction	12
Les femmes entrepreneures.....	13
Obstacles à l'autonomisation économique des femmes	15
Cultures organisationnelles et sociales.....	15
Violence fondée sur le genre	18
Violence conjugale	19
Harcèlement en ligne, haine ciblée et médias	20
Accès à l'aide financière	21
Financement du secteur à but non lucratif	24
Accès à l'éducation et à la formation professionnelle	25
Économie des soins et accès à la garde d'enfants	27
Accès à d'autres mesures de soutien et services adaptés.....	30
Soutenir l'autonomisation économique des femmes au Canada	32
Mesures de soutien et services de réduction de la pauvreté.....	32

Changements à la culture organisationnelle et aux attitudes sociales	34
Occasions de réseautage et de mentorat.....	35
Changements aux mesures de soutien et aux structures de financement	38
Amélioration de la collecte de données.....	38
Accès à des marchés nouveaux et diversifiés	39
Conclusion	40
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	43
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	47
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	49
OPINION DISSIDENTE DU PARTI CONSERVATEUR DU CANADA	51
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU BLOC QUÉBÉCOIS.....	59

SOMMAIRE

L'atteinte de l'égalité entre les genres et la création d'une croissance économique inclusive sont essentielles à l'autonomisation économique des femmes. Le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (le Comité) a constaté que la participation des femmes au marché du travail a augmenté au cours des dernières décennies. Bien que la parité hommes-femmes n'ait pas été atteinte dans certains secteurs du marché du travail, il y a plus de femmes dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes, comme les métiers spécialisés, les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques, l'entrepreneuriat, ainsi que dans les postes de direction, lorsque comparé au passé.

Malgré ces gains, des obstacles et des défis entravent toujours la participation des femmes à l'économie canadienne et leur autonomisation économique. Ces obstacles comprennent : les cultures dans les milieux de travail et les cultures sociales qui excluent les femmes et qui leur sont préjudiciables; la violence fondée sur le genre; les difficultés d'accès à l'aide financière; le manque d'accès à l'éducation et à la formation axée sur les compétences; l'offre de services de garde d'enfants; l'accès à d'autres mesures de soutien et services adaptés.

Des témoins ont fait part au Comité des moyens de soutenir l'autonomisation économique des femmes au Canada. Ils ont mis l'accent sur les mesures de soutien et les services visant à réduire la pauvreté, les initiatives visant à changer les cultures dans les milieux de travail et les cultures sociales, les occasions de réseautage et de mentorat, les changements à apporter aux structures de financement et aux mesures de soutien, l'amélioration de la collecte de données et l'accès à des marchés nouveaux et diversifiés. Le Comité présente 12 recommandations au gouvernement du Canada dans le but de soutenir l'autonomisation économique des femmes au Canada.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.

Recommandation 1

Que le gouvernement du Canada appuie la croissance et l'expansion des entreprises des femmes entrepreneures en :

- **continuant d'investir dans la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat et en faisant mieux connaître ses mesures de soutien et ses programmes pour les femmes entrepreneures;**
- **veillant à ce que les femmes entrepreneures participent de façon constructive à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de soutien fédérales les visant et à ce qu'elles soient consultées à ce sujet;**
- **cernant et en éliminant les obstacles réglementaires qui touchent les femmes de façon disproportionnée, notamment les femmes entrepreneures racisées et les entrepreneurs qui font partie des communautés bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, intersexuelles, asexuelles et s'identifiant à d'autres identités de genre et orientations sexuelles;**
- **améliorant l'accès des femmes entrepreneures aux nouveaux marchés ainsi qu'aux possibilités commerciales et aux occasions d'exportation à l'échelle internationale. 14**

Recommandation 2

Que le gouvernement du Canada veuille à ce que les décideurs effectuent toujours une analyse comparative entre les sexes et qu'ils consultent préliminairement les populations autochtones lorsqu'il adopte des politiques qui ont un impact disproportionné sur les entreprises détenues par des femmes..... 14

Recommandation 3

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, et au moyen de partenariats avec les ministères et organismes fédéraux et les établissements financiers concernés, prenne des mesures pour garantir l'accès équitable des femmes entrepreneures à du capital et à de l'aide financière au Canada, notamment offrir des prêts à faible taux d'intérêt, identifier des subventions et du capital de risque destinés expressément aux entreprises appartenant à des femmes et prévoir une certaine souplesse dans les critères de vérification du crédit dans les demandes de prêt et de subvention. 24

Recommandation 4

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones et en consultation avec eux, fasse davantage connaître les ressources offertes par la Banque de développement du Canada aux femmes entrepreneures. 24

Recommandation 5

Que le gouvernement du Canada veuille à ce que la stratégie canadienne pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe comprenne des initiatives qui facilitent l'accès des survivantes à des ressources et à des soutiens en matière d'entrepreneuriat, de même qu'à des options souples de financement des entreprises, pour qu'elles soient plus outillées pour se lancer en affaires si elles le désirent. 24

Recommandation 6

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, favorise l'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail et qu'il soutienne à cette fin des initiatives d'éducation et de formation, notamment :

- des programmes de formation linguistique et de formation professionnelle spécialisée pour faciliter et accélérer le processus de reconnaissance des titres de compétence des immigrantes;**

- un accès à des programmes de requalification et de perfectionnement des compétences destinés aux femmes;
- des campagnes de sensibilisation ou d'autres mesures visant les enfants d'âge scolaire afin de leur faire découvrir divers parcours scolaires et professionnels et de les encourager à s'y lancer..... 27

Recommandation 7

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, accorde l'importance qu'il se doit à l'économie des soins en continuant à investir dans des services de garde abordables, souples et inclusifs partout au pays dans le cadre du système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, et qu'il soutienne, par le biais d'ententes relatives à la garde des enfants conclues entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ou territoriaux, le maintien en poste des employés dans le secteur de la garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance au moyen d'une rémunération adéquate..... 30

Recommandation 8

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, continue de prendre des mesures pour réduire la pauvreté et l'écart de rémunération entre les genres en encourageant l'adoption de politiques d'équité salariale dans tous les milieux de travail ainsi que des salaires décents et en continuant d'investir dans des logements sécuritaires, accessibles et abordables, en particulier pour les femmes, et qu'il envisage d'autres stratégies de réduction de la pauvreté, telles que l'instauration d'un revenu de base garanti suffisant..... 34

Recommandation 9

Que le gouvernement du Canada renforce les campagnes de sensibilisation qui encouragent l'adoption de politiques de diversité, d'équité et d'inclusion au travail dans le but de favoriser des milieux de travail inclusifs et souples qui tiennent compte de la spécificité des genres et qui sont exempts de harcèlement et de discrimination. 35

Recommandation 10

Que le gouvernement du Canada soutienne les propriétaires d'entreprise et les entrepreneurs qui font partie des communautés bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, intersexuelles, asexuelles et s'identifiant à d'autres identités de genre et orientations sexuelles au moyen d'une campagne de sensibilisation visant à combattre la haine, le harcèlement et la discrimination envers ces communautés. 35

Recommandation 11

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, élargisse des programmes fédéraux existants, comme le Fonds pour l'écosystème de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, et qu'il supporte les possibilités de mentorat et de réseautage pour les femmes entrepreneures en créant d'autres programmes de réseautage et de mentorat officiels destinés à favoriser l'avancement professionnel de différents groupes de femmes – dont les femmes racisées et immigrantes – dans divers domaines, et qu'il envisage d'offrir ces programmes pendant les heures de travail rémunéré. 37

Recommandation 12

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, élargisse le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat afin de combler les lacunes dans les données, et qu'il finance et appuie la collecte de données, ventilées par genre et d'autres facteurs identitaires (p. ex. race, identité autochtone ou handicap), sur les femmes entrepreneures, les femmes dans des domaines à prédominance masculine, notamment les métiers spécialisés, et les femmes occupant des fonctions de direction à tous les échelons en vue d'améliorer les politiques visant à soutenir les femmes qui choisissent ces carrières..... 39



AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU CANADA

INTRODUCTION

L'atteinte de l'égalité entre les genres et la création d'une croissance économique inclusive sont essentielles à l'autonomisation économique des femmes. La participation des femmes au marché du travail a augmenté au cours des récentes décennies, mais malgré cette augmentation, des obstacles et des défis entravent toujours la participation des femmes à l'économie canadienne et leur autonomisation économique. Reconnaisant les obstacles et les défis auxquels se heurtent les femmes au Canada, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (le Comité ou FEWO) a entrepris une étude sur leur autonomisation économique. Du 6 novembre 2023 au 29 février 2024, le Comité a entendu 30 témoins et reçu trois mémoires. Parmi les témoins, mentionnons l'honorable Rechie Valdez, ministre de la Petite Entreprise, des fonctionnaires d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, et de nombreux autres témoins experts de divers secteurs du marché du travail, ainsi que des personnes et des représentants d'organisations qui œuvrent à l'avancement de l'égalité entre les genres et de l'autonomisation économique des femmes.

Le rapport qui suit présente un aperçu des témoignages et des mémoires reçus par le Comité. Le rapport est axé sur les initiatives existantes au Canada qui soutiennent l'autonomisation économique des femmes, sur les expériences des femmes sur le marché du travail dans divers secteurs, les obstacles et les défis qui peuvent entraver leur participation à l'économie et leur autonomisation économique, ainsi que les avenues possibles pour soutenir l'autonomisation économique des femmes au Canada. Les recommandations du Comité au gouvernement du Canada mettent en lumière les façons dont les initiatives existantes et de nouvelles initiatives peuvent soutenir et améliorer l'autonomisation économique des femmes.

APERÇU

Le Comité a entendu une diversité d'opinions et d'expériences concernant l'état de l'autonomisation économique des femmes au Canada. L'autonomisation économique des femmes est l'un des objectifs du gouvernement du Canada en matière d'égalité entre les genres, et les témoins ont souligné l'importance de la soutenir, que ce soit par l'emploi ou l'entrepreneuriat. Meseret Haileyesus, directrice exécutive du Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, a souligné que la sécurité économique des



femmes – y compris leur droit fondamental à un logement sûr et à un revenu suffisant pour répondre à leurs besoins fondamentaux – est essentielle à leur autonomisation économique¹. L'étude a porté sur différents thèmes, tels que l'accès au financement et aux marchés, l'accès aux services de garde d'enfants et à d'autres services, la culture organisationnelle et la santé mentale au travail, ainsi que le réseautage et le mentorat. Dans le présent rapport, le terme « femmes entrepreneures » est utilisé et englobe les femmes propriétaires d'entreprises, les femmes qui sont travailleuses autonomes, ainsi que les entreprises qui sont détenues en majorité par des femmes. En ce qui concerne les femmes occupant des postes de direction, il est entendu que ce terme englobe les femmes en politique, ainsi que les femmes occupant des postes de direction dans les secteurs privé et public.

Programmes et financement fédéraux existants

Le Comité a entendu parler de différents programmes fédéraux qui visent à soutenir l'autonomisation économique des femmes et les femmes entrepreneures. Divers témoins ont parlé de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) lancée en 2018 par le gouvernement du Canada². Cette initiative s'articule autour de trois piliers :

- 1) Faciliter l'accès des femmes entrepreneures aux capitaux afin qu'elles puissent faire croître leur entreprise.
- 2) Investir dans le Fonds pour l'écosystème de la SFE pour aider les femmes entrepreneures en leur offrant des occasions d'orientation, de mentorat et de réseautage.
- 3) Recueillir des données et de l'information par l'intermédiaire du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) afin de continuer à améliorer les ressources et les services offerts aux femmes entrepreneures³.

La SFE, qui compte pour 7 milliards de dollars d'investissements et d'engagements, vise à accroître l'accès des entreprises appartenant à des femmes au financement et aux

1 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

2 L'honorable Rechie Valdez, C.P., députée, ministre de la Petite Entreprise, [Témoignages](#), 15 février 2024.

3 *Ibid.*

réseaux par le truchement de différents programmes⁴. Le budget de 2021 a créé le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, qu'il a doté d'une enveloppe de 55 millions de dollars. Ce Fonds offre des prêts allant jusqu'à 50 000 \$ aux femmes entrepreneures. Selon l'honorable Rechie Valdez, ministre de la Petite Entreprise :

[Dans le cadre de cet investissement global], 165 millions de dollars sont réservés pour le Fonds pour l'écosystème de la stratégie dans le but d'aider les organismes tiers à but non lucratif à renforcer les capacités au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat et à offrir un soutien aux femmes entrepreneures⁵.

La SFE alloue également 17 millions de dollars au PCFE, un programme dirigé par l'Université métropolitaine de Toronto qui essaie de combler les lacunes dans les connaissances et qui fournit, dans ses 10 centres régionaux situés à travers le Canada, des données et des pratiques exemplaires sur l'entrepreneuriat féminin⁶.

La ministre a décrit d'autres programmes du gouvernement du Canada qui peuvent appuyer les femmes entrepreneures ayant une identité intersectionnelle. Par exemple, le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires a accordé plus de 25 millions de dollars en prêts à des entrepreneurs noirs pour les aider à surmonter les obstacles systémiques auxquels ils se heurtent; 20 % de ces prêts ont été consentis à des femmes. En juin 2023, le gouvernement du Canada a annoncé le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés 2ELGBTQI+ afin de s'attaquer aux obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs qui s'identifient comme personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou intersexes, ou qui ont d'autres identités de genre ou sexuelles (2ELGBTQI+). De plus, le gouvernement appuie le Programme pour les femmes entrepreneures autochtones, qui offre des occasions de mentorat, des ressources et des possibilités de financement sur mesure pour supporter les femmes entrepreneures autochtones⁷.

En plus de ces programmes, les témoins ont traité du Défi 50-30, une initiative qui encourage les organisations à s'engager à atteindre la parité hommes-femmes (50 %) et une proportion de 30 % de membres d'autres groupes en quête d'équité au sein de leurs conseils d'administration et des équipes de haute direction⁸. En date du 7 février 2024,

4 *Ibid.*

5 *Ibid.*

6 *Ibid.*

7 *Ibid.*

8 Jennifer Lusby, présidente, Manitoba Possible, [Témoignages](#), 27 février 2024; et l'honorable Rechie Valdez, C.P., députée, ministre de la Petite Entreprise, [Témoignages](#), 15 février 2024.



2 450 organisations de différentes tailles s'étaient déjà engagées à relever le défi⁹. Ces programmes fédéraux et la façon dont ils appuient les femmes entrepreneures seront examinés plus en détail dans d'autres sections du rapport.

LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS L'ENTREPRENEURIAT

Divers témoins ont parlé de l'expérience des femmes qui entrent et progressent sur le marché du travail; nombre d'entre eux ont reconnu que les femmes étaient toujours sous-représentées sur le marché du travail en général, ainsi que dans des secteurs particuliers. L'accès au revenu d'emploi fait souvent partie intégrante de l'autonomisation économique des femmes.

Bien que les femmes soient sous-représentées dans certains secteurs, elles sont surreprésentées dans d'autres et sont pénalisées lorsque ces secteurs éprouvent des difficultés. Par exemple, des témoins ont fait référence aux effets de la pandémie sur les femmes, qui ont été « plus durement touchées par tous les confinements et toutes les fermetures, [car nombre d'entre elles] travaillent dans le secteur des services, soit celui qui a été le plus durement touché¹⁰ ». Karen Campbell, directrice principale des Initiatives communautaires à la Fondation canadienne des femmes, a ajouté que « [l]es femmes, et en particulier les femmes noires, racisées, migrantes et à faible revenu, ont été les plus durement touchées par les pertes économiques liées à la pandémie¹¹ ».

Les femmes dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes

Les témoins ont soulevé que l'un des problèmes était que les femmes avaient un accès limité aux domaines historiquement dominés par les hommes, notamment les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques, ainsi que les métiers spécialisés, les postes de direction et l'entrepreneuriat, et qu'elles y étaient peu représentées. Selon Medora Uppal, directrice générale du YWCA Hamilton, les emplois dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes paient généralement de bons salaires et sont relativement plus sûrs, de sorte qu'ils sont habituellement en forte demande.

9 L'honorable Rechie Valdez, C.P., députée, ministre de la Petite Entreprise, *Témoignages*, 15 février 2024.

10 Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, *Témoignages*, 13 février 2024.

11 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, *Témoignages*, 6 février 2024.

Malgré l'attrait et les avantages des emplois dans ces domaines, les progrès dans la recherche et la représentation des femmes à ces postes ont été lents¹².

Les femmes dans le domaine des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques

Divers témoins ont informé le Comité que la sous-représentation des femmes dans les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques (STGM) est un problème de longue date¹³. Selon Statistique Canada, en 2016, les femmes ne représentaient que 23 % des travailleurs dans le domaine des STGM parmi les Canadiens âgés de 25 à 64 ans¹⁴.

Penny Wise, vice-présidente de 3M Canada, a indiqué qu'« [e]nviron 24 % des femmes qui ont entamé une carrière dans le domaine des [STGM] ont changé de fonction¹⁵ ». Les immigrantes se heurtent à des obstacles particuliers dans ces domaines, des obstacles qui nuisent à leur autonomisation économique. Par exemple, Saadia Muzaffar, présidente de TechGirls Canada, a souligné que les immigrantes représentent 52 % des femmes qui travaillent dans le domaine des STGM au Canada¹⁶. Malgré cette proportion et l'importante contribution des femmes dans ces domaines, « en moyenne, dans les domaines des [STGM], les immigrantes gagnent 55 ¢ pour chaque dollar que gagnent les hommes non immigrants ayant les mêmes qualifications¹⁷ ». Un changement s'impose dans les milieux de travail pour rendre ces domaines plus inclusifs. L'augmentation de la représentation des femmes dans ces domaines peut avoir une incidence bénéfique sur leur autonomisation économique dans son ensemble.

Les femmes dans les métiers spécialisés

La représentation des femmes dans les métiers spécialisés reste faible; selon Statistique Canada, les femmes représentaient 7,4 % des personnes employées dans la catégorie

12 Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024.

13 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, *Témoignages*, 6 février 2024; Wendy Cukier, fondatrice et directrice académique, Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers, à titre personnel, *Témoignages*, 29 février 2024; Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024; et Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, *Témoignages*, 13 février 2024.

14 Katherine Wall, « *Persévérance et représentation des femmes dans les programmes d'études en STGM* », *Regards sur la société canadienne*, 2 mai 2019.

15 Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, *Témoignages*, 13 février 2024.

16 Saadia Muzaffar, présidente, TechGirls Canada, *Témoignages*, 27 février 2024.

17 *Ibid.*



des métiers, transport, machinerie et domaines apparentés en 2022¹⁸. Un témoin a fait remarquer que les efforts en cours pour recruter plus de femmes dans les métiers spécialisés ont connu un certain succès¹⁹.

Jamie McMillan, fondatrice de Made in the Trades, est d'avis que le recrutement des femmes dans les métiers n'est pas un problème; au contraire, la rétention représente le problème le plus urgent²⁰. Toutefois, selon elle, le manque de débouchés offerts aux femmes dans les métiers spécialisés peut rendre plus difficile le recrutement et l'amélioration de la représentation des femmes²¹. Les métiers spécialisés offrent un parcours professionnel lucratif qui permettrait de soutenir l'autonomisation économique des femmes.

Les femmes dans les postes de direction

Les femmes sont généralement sous-représentées dans les postes de direction, que ce soit dans les secteurs public, privé ou sans but lucratif²². Par exemple, selon les données de Statistique Canada, les femmes occupaient près de 20,5 % des 17 996 postes au sein des conseils d'administration en 2020. En outre, la majorité (59,7 %) des conseils d'administration inclut dans l'ensemble des données de Statistique Canada n'étaient composés que d'hommes²³. Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications pour Le Projet Prospérité, a fait part de certains résultats présentés dans le rapport annuel de 2023 du Projet Prospérité. Il ressort du rapport « une baisse annuelle considérable du nombre de femmes en voie d'accéder à un poste de direction²⁴ ». En outre, elle a affirmé que ces données sont encore plus inquiétantes si l'on regarde les femmes noires, les femmes autochtones, les femmes racisées, les femmes en situation de handicap, et les femmes et les personnes 2ELGBTQI+²⁵. Le

18 Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0335-02 : Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les professions, données annuelles, inactif](#) », base de données, consultée le 8 mars 2024.

19 Clare Barnett, directrice, Développement économique, ville de Brampton, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

20 Jamie McMillan, fondatrice, Made in the Trades, [Témoignages](#), 6 février 2024.

21 *Ibid.*

22 Queenie Choo, présidente-directrice générale, S.U.C.E.S.S., [Témoignages](#), 27 février 2024; et Jennifer Lusby, présidente, Manitoba Possible, [Témoignages](#), 27 février 2024.

23 Statistique Canada, « [Représentation des femmes au sein des conseils d'administration et dans les postes de dirigeants, 2020](#) », *Le Quotidien*, publié le 29 mai 2023.

24 Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, [Témoignages](#), 6 février 2024.

25 *Ibid.*

Comité a appris que l'absence de femmes dans les postes de direction demeure, « [m]algré les efforts déployés pour promouvoir [leur] représentation ». Il est donc nécessaire « de prendre des mesures permanentes et proactives pour remédier à ces inégalités²⁶ ».

Les femmes entrepreneures

Dans le cadre de la présente étude, certains témoins ont souligné l'importance croissante des entreprises appartenant à des femmes pour stimuler l'innovation et l'économie du Canada²⁷. Or, seulement 16,8 % des petites et moyennes entreprises sont détenues en majorité par des femmes au Canada²⁸. Le Comité a appris que le Canada a perdu 61 000 entreprises appartenant à des femmes entre 2018 et 2022²⁹. Un témoin a également informé le Comité que les entreprises appartenant à des femmes sont souvent plus petites que celles appartenant à des hommes. Jules Gorham, directrice, Affaires réglementaires et politique, Association canadienne des aliments de santé, a mentionné qu'« il est bien connu que, historiquement, la recherche n'a pas tenu compte des femmes. Les données sur les femmes sont rares. » Elle a souligné l'importance de procéder à une analyse comparative entre les sexes pour les initiatives et les décisions fédérales, telles que les réformes réglementaires de Santé Canada concernant les produits de santé naturels, afin de bien cerner tout effet négatif que pourraient entraîner ces mesures³⁰. Des efforts plus importants sont nécessaires pour aider les femmes entrepreneures à accéder aux marchés et aux chaînes d'approvisionnement, et à ainsi faire croître leurs entreprises³¹. Le Comité a été renseigné sur les différentes voies menant à l'entrepreneuriat, telles que la vente directe³², ainsi que les entreprises indépendantes dans le domaine de la garde

26 Jennifer Lusby, présidente, Manitoba Possible, [Témoignages](#), 27 février 2024.

27 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

28 L'honorable Rechie Valdez, C.P., députée, ministre de la Petite Entreprise, [Témoignages](#), 15 février 2024.

29 Ruth Vachon, présidente-directrice générale, Réseau des Femmes d'affaires du Québec, [Témoignages](#), 13 février 2024.

30 Jules Gorham, directrice, Affaires réglementaires et politique, Association canadienne des aliments de santé, [Témoignages](#), 13 février 2024.

31 *Ibid.*

32 La [vente directe](#) « consiste à vendre des produits ou des services à des consommateurs par le biais de rencontres individuelles, au lieu d'un magasin de détail [...] La vente directe est également appelée vente sociale, de réseau ou personnelle. »



d'enfants et les métiers spécialisés³³. La section qui suit décrit certains des obstacles qui peuvent nuire à l'autonomisation économique des femmes.

Par conséquent, le Comité fait les recommandations suivantes :

Recommandation 1

Que le gouvernement du Canada appuie la croissance et l'expansion des entreprises des femmes entrepreneures en :

- **continuant d'investir dans la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat et en faisant mieux connaître ses mesures de soutien et ses programmes pour les femmes entrepreneures;**
- **veillant à ce que les femmes entrepreneures participent de façon constructive à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de soutien fédérales les visant et à ce qu'elles soient consultées à ce sujet;**
- **cernant et en éliminant les obstacles réglementaires qui touchent les femmes de façon disproportionnée, notamment les femmes entrepreneures racisées et les entrepreneurs qui font partie des communautés bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, intersexuelles, asexuelles et s'identifiant à d'autres identités de genre et orientations sexuelles;**
- **améliorant l'accès des femmes entrepreneures aux nouveaux marchés ainsi qu'aux possibilités commerciales et aux occasions d'exportation à l'échelle internationale.**

Recommandation 2

Que le gouvernement du Canada veuille à ce que les décideurs effectuent toujours une analyse comparative entre les sexes et qu'ils consultent préliminairement les populations autochtones lorsqu'il adopte des politiques qui ont un impact disproportionné sur les entreprises détenues par des femmes.

33 Peter Maddox, président, Association de ventes directes du Canada, [Témoignages](#), 6 février 2024.

OBSTACLES À L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Le Comité a constaté que de nombreux facteurs nuisaient à l'autonomisation économique des femmes, dont les cultures organisationnelles et sociales, le manque d'accès à divers programmes, mesures de soutien et occasions, ainsi que la persistance de la violence fondée sur le genre. Ces obstacles sont traités dans les prochaines sections. Karen Campbell a déclaré ce qui suit :

[B]eaucoup d'obstacles présents dans les années 1990 continuent d'entraver l'accès des femmes au travail et leur avancement[, même si celles-ci sont de plus en plus scolarisées]. Elles restent nettement sous-représentées dans les secteurs des technologies et des métiers. L'écart salarial entre les genres perdure. Les phénomènes de la violence et du harcèlement sexuel en milieu de travail prennent une ampleur alarmante. Encore trop peu de milieux de travail offrent des horaires souples, qui tiennent compte des obligations liées à la prestation de soins, et la culture sexiste reste bien enracinée dans les milieux de travail. Tous ces facteurs nuisent à l'autonomisation économique des femmes³⁴.

Cultures organisationnelles et sociales

Les stéréotypes et les préjugés fondés sur le genre, qui peuvent mener à la discrimination, aux inégalités et aux iniquités, persistent au Canada malgré les efforts continus visant à les réduire et à y remédier. Le Comité a entendu que les stéréotypes et les préjugés sexistes, ainsi que la discrimination nuisent à la participation économique et à l'autonomisation économique des femmes de plusieurs façons. Par exemple, Karen Campbell a expliqué que quand les femmes « commencent à travailler, elles peuvent se retrouver dans un environnement hostile, où elles sont victimes de discrimination, de violence et de harcèlement³⁵ ». Ces expériences peuvent être amplifiées pour les personnes ayant des identités intersectionnelles, telles que les femmes racisées et les personnes 2ELGBTQI+. Les témoins ont en outre fait observer que, à la suite de ces expériences, les femmes et les personnes de diverses identités de genre peuvent quitter leur emploi³⁶. L'entrepreneuriat peut offrir aux femmes l'occasion

34 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, *Témoignages*, 6 février 2024.

35 *Ibid.*

36 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, *Témoignages*, 6 février 2024; Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, *Témoignages*, 13 février 2024; Clare Barnett, directrice, Développement économique, ville de Brampton, *Témoignages*, 6 novembre 2023.



de surmonter les obstacles et les cultures organisationnelles discriminatoires auxquels elles se heurtent sur le marché du travail³⁷.

Des environnements hostiles et d'exclusion peuvent exister dans tous les secteurs et tous les milieux de travail. Comme mentionné plus tôt, selon des témoins, bon nombre de femmes travaillant dans le domaine des STGM ne perçoivent pas ce domaine comme étant inclusif en raison des obstacles systémiques, des préjugés³⁸ et des milieux de travail toxiques³⁹ qui y prévalent. Medora Uppal a abondé dans ce sens, soutenant devant le Comité qu'en plus des « histoires horribles liées à la discrimination [et] à l'absence de création de postes » dans ce domaine, il y a des « formes plus discrètes de discrimination » et un manque de leadership sur ces questions au sommet⁴⁰.

Au sujet plus particulièrement des métiers spécialisés, Jamie McMillan a déclaré ce qui suit :

Les défis et les obstacles dans le secteur des métiers sont très difficiles à surmonter, mais ils ne sont pas exclusifs à ces milieux de travail. Le harcèlement, l'intimidation et tous les autres problèmes existent ailleurs. Ce sont des problèmes liés à la nature humaine et ne sont pas plus de l'apanage du domaine des métiers que d'un autre domaine de travail. Je tiens à ce qu'il soit bien clair que les problèmes que nous rencontrons dans les métiers spécialisés sont les mêmes que partout ailleurs. De plus, les femmes ne sont pas les seules à devoir se débattre avec ces problèmes. Ils touchent aussi les hommes.

Elle a en outre reconnu la nécessité d'un changement de culture dans l'industrie et a ajouté que les gens doivent « assumer la responsabilité de leurs actes en milieu de travail. » Elle a souligné qu'au-delà de convaincre les gens que les métiers spécialisés sont « un travail lucratif », d'autres problèmes surgissent. « C'est un fait que les femmes sont sous-représentées dans ce secteur. » Selon elle, les femmes dans les métiers spécialisés aiment « passionnément [leur] travail. C'est ce dans quoi [elles] excell[ent]. Parfois, c'est seulement l'environnement de travail toxique qui [les] décourage⁴¹. »

37 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, [Témoignages](#), 6 février 2024; et Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

38 Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, [Témoignages](#), 13 février 2024.

39 Wendy Cukier, fondatrice et directrice académique, Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers, à titre personnel, [Témoignages](#), 29 février 2024.

40 Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, [Témoignages](#), 27 février 2024.

41 Jamie McMillan, fondatrice, Made in the Trades, [Témoignages](#), 6 février 2024.

Bien que certaines femmes ne travaillent pas dans un milieu hostile, elles peuvent toujours ne pas y éprouver un sentiment d'appartenance⁴². Pour les témoins, le manque de milieux de travail inclusifs et positifs fait obstacle au maintien en poste des femmes et des personnes de diverses identités de genre, ainsi qu'à leur progression au travail. Caitlin Morrison a soutenu qu'un milieu de travail positif est un facteur important pour encourager les femmes à occuper des postes de direction⁴³. Les milieux de travail positifs peuvent inclure ceux où l'on adopte « des initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion [et les] milieux de travail motivants où l'on permet une certaine latitude⁴⁴ ».

Plusieurs témoins ont reconnu que l'accès des femmes et des personnes de diverses identités de genre à des salles de bain faisait partie d'un milieu de travail inclusif. Jamie McMillan a fait remarquer qu'il peut être difficile pour les femmes travaillant dans les métiers spécialisés d'avoir accès à des salles de bains appropriées au travail⁴⁵. Karen Campbell a convenu que dans de nombreux milieux de travail, il « est loin d'être facile » pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre de trouver des salles de bains qui leur conviennent⁴⁶.

Pour les personnes de diverses identités de genre et les personnes transgenres, non seulement les milieux de travail manquent d'inclusivité, mais comme l'a expliqué Fae Johnstone, les personnes des communautés 2ELGBTQI+ peuvent faire face à des niveaux élevés d'intolérance, de haine et de violence, autant en tant qu'entrepreneurs qu'en tant que travailleurs⁴⁷. Karen Campbell a ajouté que « [c]e genre de réaction toxique à l'endroit de la communauté trans » ne contribue pas à un espace de travail inclusif⁴⁸. Ces expériences de haine, ainsi que d'autres expériences de violence fondée sur le genre, et leurs effets sur l'autonomisation économique et l'emploi sont examinés dans la section intitulée Violence fondée sur le genre.

Les obstacles à l'autonomisation économique des femmes, tels que le manque d'inclusivité, l'hostilité dans les milieux de travail, l'absence de soutien dans les milieux de

42 Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, [Témoignages](#), 13 février 2024.

43 Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, [Témoignages](#), 6 février 2024.

44 Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, [Témoignages](#), 13 février 2024.

45 Jamie McMillan, fondatrice, Made in the Trades, [Témoignages](#), 6 février 2024.

46 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, [Témoignages](#), 6 février 2024.

47 Fae Johnstone, directrice générale, Wisdom2Action, [Témoignages](#), 15 février 2024.

48 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, [Témoignages](#), 6 février 2024.



travail, ainsi que des difficultés d'accès aux services de soutien dans les contextes ruraux et éloignés, peuvent avoir des effets négatifs importants sur la santé mentale des femmes, notamment le stress et l'épuisement professionnel, la faible estime de soi et le manque de confiance. Les conséquences de ces obstacles à l'autonomisation économique des femmes peuvent devenir elles-mêmes des obstacles; des témoins ont dit au Comité que lorsque les femmes ne se sentent pas valorisées, respectées et soutenues au travail, elles n'ont souvent pas la confiance ou l'enthousiasme nécessaires pour réclamer des promotions et un avancement professionnel. En outre, le sentiment de dévalorisation, conjugué à l'absence d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et l'insuffisance du soutien offert – au travail ou à la maison – peut entraîner du stress et mener à l'épuisement professionnel. Ces résultats négatifs en matière de santé mentale peuvent avoir des répercussions importantes sur la participation des femmes à l'économie et leur autonomisation économique⁴⁹.

Violence fondée sur le genre

Le Comité a été informé des diverses façons dont la persistance de la violence fondée sur le genre, y compris la violence conjugale, le harcèlement en ligne et la haine ciblée, nuit à l'autonomisation économique.

Certains groupes de femmes peuvent être exposés à des niveaux de violence plus élevés. Par exemple, le Comité a été informé que les femmes en situation de handicap sont confrontées à certains des taux les plus élevés de violence fondée sur le genre, y compris la violence économique, parmi toutes les femmes au Canada. Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, a conclu que ces taux élevés de violence contribuent de façon importante aux taux élevés de pauvreté chez les femmes en situation de handicap⁵⁰.

49 Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, [Témoignages](#), 6 février 2024; Lohifa Pogason Acker, propriétaire d'entreprise, à titre personnel, [Témoignages](#), 15 février 2024; Queenie Choo, présidente-directrice générale, S.U.C.C.E.S.S., [Témoignages](#), 27 février 2024; et Fae Johnstone, directrice générale, Wisdom2Action, [Témoignages](#), 15 février 2024.

50 Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

Violence conjugale

Les survivantes de la violence conjugale subissent souvent une forme de coercition financière ou d'exploitation économique⁵¹. Les auteurs de cette coercition financière ou de cette exploitation économique utilisent l'argent à des fins de pouvoir et de contrôle, notamment pour : limiter et contrôler l'accès d'une personne à son propre argent; surveiller étroitement ses dépenses; l'obliger à quitter son emploi, l'isoler davantage et souvent créer une dépendance financière à leur égard⁵². Selon Meseret Haileyesus, la perte de revenu, d'emploi et de stabilité financière, ainsi que l'expérience de la pauvreté sont monnaie courante pour les femmes qui fuient la violence conjugale⁵³. La dépendance financière découlant de cette exploitation économique peut empêcher les femmes de fuir des situations de violence, ce qui réduit leur capacité d'obtenir et de conserver un emploi, et perpétue davantage le cycle de l'instabilité et de la dépendance financières⁵⁴, qui les maintiennent dans un cycle de violence.

Lorsque les survivantes fuient avec succès des situations de violence conjugale, elles peuvent se retrouver dans la pauvreté et l'itinérance et ont souvent besoin d'avoir accès à des services sociaux. Des témoins ont fait remarquer que la demande de la part des survivantes dépasse l'offre très limitée de maisons d'hébergement d'urgence et de logements de transition au Canada. Cependant, un logement stable, ainsi que des services de conseil et d'emploi sont indispensables à la guérison des survivantes et à la reconstruction de leur indépendance⁵⁵.

Selon Catherine Miller, mairesse du canton de Pelee, il existe moins de services de refuges sociaux et d'urgence dans les régions rurales que dans les centres urbains, et les femmes des communautés rurales ont besoin d'avoir accès à des fournisseurs de soins de santé et de soutien social qui peuvent répondre en toute sécurité aux besoins des femmes en crise⁵⁶. En outre, dans les régions rurales et éloignées, les femmes peuvent ne pas se sentir en sécurité parce que leurs communautés sont plus isolées et que les forces policières ne sont pas nécessairement présentes dans la région. À ce sujet, la

51 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, *Témoignages*, 6 novembre 2023; Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024.

52 Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024.

53 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, *Témoignages*, 6 novembre 2023.

54 Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024.

55 *Ibid.*

56 Catherine Miller, mairesse, canton de Pelee, à titre personnel, *Témoignages*, 6 février 2024.



police peut ne pas être en mesure de réagir immédiatement ou rapidement à une crise; les femmes peuvent ne pas appeler la police, mais plutôt « continuer en espérant que tout ira pour le mieux⁵⁷ ».

Harcèlement en ligne, haine ciblée et médias

Le Comité a pris connaissance des effets du harcèlement en ligne, de la haine ciblée et de la représentation médiatique de ce harcèlement et de cette haine sur l'autonomisation économique des femmes. D'ailleurs, ces effets peuvent nuire à la représentation des femmes dans les postes de direction. Par exemple, pour ce qui est des femmes en politique, Catherine Miller a expliqué que « les attaques extrêmement partisans ou personnelles » qui peuvent se produire à l'échelle fédérale peuvent être reprises dans de grands titres « agressifs ou toxiques » de médias qui n'ont aucun lien avec les enjeux politiques, et que cela peut se répercuter sur d'autres niveaux de politique. Ce genre de titres, ainsi que la manière dont les politiciennes sont traitées par leurs pairs et par les médias, peuvent dissuader les femmes de viser des postes de direction⁵⁸. En ce qui concerne l'intimidation en ligne et sur les médias sociaux à laquelle font souvent face les politiciennes et les femmes occupant des postes de direction, Catherine Miller a expliqué qu'il existe très peu de façons pour elles de s'attaquer à ce comportement, en particulier sur les médias sociaux⁵⁹.

Fae Johnstone a raconté sa propre expérience de la haine et de la violence en ligne et dans les médias, notamment les répercussions de la haine ciblée sur les personnes 2ELGBTQI+ et leur autonomisation économique. Elle a dit que « [c]ertains membres de notre communauté courent un risque accru » d'être visés par de la haine. Elle a raconté qu'elle était devenue, il n'y a pas longtemps, la cible de cette haine à la suite de sa participation à une campagne de Hershey Canada à l'occasion de la Journée internationale de la femme :

En réponse à cette campagne, Tucker Carlson, le cher ami du Canada, a fait un reportage sur moi qui a été diffusé sur la chaîne Fox News et dans l'ensemble du réseau de Fox News. Au cours des trois semaines qui ont suivi, j'ai reçu des centaines de menaces de mort et de commentaires haineux, et d'autres horribles paroles ont été prononcées et écrites à mon sujet, y compris des renseignements privés sur ma famille et ma vie personnelle qui ont été publiés, au vu et au su de tous. Je ne me suis toujours pas remise de cette expérience. Je me suis effondrée sur l'épaule de mon partenaire à maintes reprises. Des agents de sécurité ont monté la garde devant ma maison pendant

57 *Ibid.*

58 *Ibid.*

59 *Ibid.*

sept jours d'affilée, et ils devaient s'assurer que personne ne se présentait chez moi sans y avoir été autorisé au préalable [...] Nous sous-estimons tant les répercussions économiques que l'incidence sur la santé mentale d'un environnement où la haine redevient normale⁶⁰.

La « montée stupéfiante de la haine » envers les personnes 2ELGBTQI+ dans la société peut entraîner des résultats négatifs à la fois sur l'économie, comme expliqué ci-dessus, et sur la santé mentale de ces personnes⁶¹. Comme mentionné plus tôt dans le présent rapport, une piètre santé mentale peut devenir un obstacle à l'autonomisation économique.

Accès à l'aide financière

Le Comité a entendu que les femmes entrepreneures se heurtent à une difficulté importante, soit l'accès à du capital pour démarrer et faire croître leur entreprise⁶². L'honorable Rechie Valdez a expliqué ce qui suit :

Au Canada, seulement 16,8 % des petites et moyennes entreprises sont détenues majoritairement par des femmes. Ce chiffre atteint 37 % si l'on inclut les travailleuses indépendantes. Les femmes ont du mal à obtenir du crédit auprès des institutions financières, car elles ne remplissent pas toujours les conditions requises. [L]e montant moyen du financement obtenu pour les entreprises détenues par des hommes est plus de deux fois supérieur à celui obtenu pour les entreprises détenues par des femmes⁶³.

Outre les difficultés d'accès au financement, Alison Kirkland, présidente-directrice générale de l'Organisation d'entreprises de femmes du Canada, a expliqué que les cotes de crédit sont souvent utilisées « comme baromètre pour déterminer la solvabilité d'une entrepreneure », mais que très souvent, une mauvaise cote de crédit est le fruit de circonstances particulières, comme une « séparation » ou un « problème de santé passager ». Par ailleurs, il peut arriver que la personne vienne d'arriver au Canada et n'ait pas eu l'occasion de bâtir son crédit. Elle a ajouté que les entreprises détenues par des femmes sont souvent des entreprises de services. Aussi, les femmes « n'ont souvent pas de garantie à offrir pour obtenir un prêt commercial [et] elles n'ont pas de

60 Fae Johnstone, directrice générale, Wisdom2Action, [Témoignages](#), 15 février 2024.

61 *Ibid.*

62 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, [Témoignages](#), 6 novembre 2023; Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, [Témoignages](#), 6 février 2024; et Alison Kirkland, présidente-directrice générale, Organisations d'entreprises de femmes du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

63 L'honorable Rechie Valdez, C.P., députée, ministre de la Petite Entreprise, [Témoignages](#), 15 février 2024.



l'équipement ou un immeuble à mettre en garantie⁶⁴ ». Ainsi, les femmes entrepreneures n'ont souvent pas les fonds nécessaires pour démarrer ou faire croître leur entreprise.

En ce qui concerne l'investissement des entreprises et la taille des entreprises canadiennes, Wendy Cukier, fondatrice et directrice académique de l'Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers, qui a témoigné à titre personnel, a expliqué qu'au Canada, les grandes entreprises du secteur privé génèrent 10 % des emplois, alors que 90 % des emplois sont générés par les petites et moyennes entreprises. Par conséquent, selon elle, l'investissement et le financement des entreprises au Canada devraient se « concentrer » sur les petites et moyennes entreprises⁶⁵.

Selon Emily Whetung-MacInnes, cheffe émérite, à titre personnel, des obstacles uniques nuisent à la capacité des femmes des Premières Nations d'obtenir des prêts et du financement. Selon elle, « au titre de la *Loi sur les Indiens*, les femmes — les personnes autochtones — ne peuvent pas donner en garantie leurs maisons pour obtenir un emprunt. Aucune propriété appartenant à un Indien inscrit sise sur la réserve ne peut être mise en garantie. » Par conséquent, les personnes vivant dans les réserves ne peuvent profiter des « options qui s'offrent à [elles], alors que d'autres femmes au Canada ont cette possibilité⁶⁶ ».

Le Comité a entendu parler des initiatives fédérales actuelles visant à favoriser l'inclusivité dans le financement des entrepreneures, notamment le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, la création du Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque et le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires⁶⁷. En dépit des initiatives fédérales pour un financement plus inclusif à l'intention des entrepreneures, les témoins ont mis en évidence d'autres obstacles à l'accès au capital pour les femmes, notamment :

- le manque de temps, de soutien et de conseils pour préparer les demandes de prêts, de fonds et d'autres formes de financement;

64 Alison Kirkland, présidente-directrice générale, Organisations d'entreprises de femmes du Canada, *Témoignages*, 27 février 2024.

65 Wendy Cukier, fondatrice et directrice académique, Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers, à titre personnel, *Témoignages*, 29 février 2024.

66 Emily Whetung-MacInnes, cheffe émérite, à titre personnel, *Témoignages*, 29 février 2024.

67 L'honorable Rechie Valdez, C.P., députée, ministre de la Petite Entreprise, *Témoignages*, 15 février 2024.

- la perception qu’ont les femmes, en particulier les femmes autochtones et les femmes racisées⁶⁸, que leurs demandes de financement ne seront pas approuvées⁶⁹;
- l’accès limité à d’autres options de financement ou une sensibilisation limitée à ces options;
- les expériences de violence conjugale et de violence fondée sur le genre;
- les effets de la discrimination raciale et de la discrimination fondée sur le genre qui s’exercent dans les institutions financières et les pratiques de prêt, et les liens entre ces types de discrimination⁷⁰;
- l’intimidation dans les démarches menées auprès des institutions financières en raison de l’incompréhension du « jargon financier⁷¹ »; et
- l’« écosystème » de financement existant⁷² qui ne répond pas aux besoins des femmes ni ne s’aligne sur leurs valeurs, comme la durabilité et la responsabilité sociale⁷³.

Sans accès à du financement et à du capital, les femmes entrepreneures doivent trouver d’autres options de financement pour subvenir aux besoins de leur entreprise. Selon une enquête menée récemment sur l’expérience des femmes entrepreneures au Canada, et le rapport qui en a découlé, 50 % des répondantes ont pour seule source de financement leurs épargnes personnelles ou leurs cartes de crédit⁷⁴. Selon Alison Kirkland, l’épuisement des économies personnelles ou l’utilisation de cartes de crédit pour démarrer ou faire

68 Clare Barnett, directrice, Développement économique, ville de Brampton, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

69 Alison Kirkland, présidente-directrice générale, Organisations d’entreprises de femmes du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

70 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l’autonomisation des femmes, [Témoignages](#), 6 novembre 2023; et Alison Kirkland, présidente-directrice générale, Organisations d’entreprises de femmes du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

71 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, [Témoignages](#), 6 février 2024.

72 Alison Kirkland, présidente-directrice générale, Organisations d’entreprises de femmes du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

73 Meltem Kilicaslan, chargée de projet, ELLEvate, YES Emploi et Entrepreneuriat, [Témoignages](#), 29 février 2024.

74 Alison Kirkland, présidente-directrice générale, Organisations d’entreprises de femmes du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.



croître une entreprise peut avoir des effets à long terme dont les femmes « ne sont pas toujours pleinement conscientes au moment où elles les utilisent⁷⁵ ».

Par conséquent, le Comité fait les recommandations suivantes :

Recommandation 3

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, et au moyen de partenariats avec les ministères et organismes fédéraux et les établissements financiers concernés, prenne des mesures pour garantir l'accès équitable des femmes entrepreneures à du capital et à de l'aide financière au Canada, notamment offrir des prêts à faible taux d'intérêt, identifier des subventions et du capital de risque destinés expressément aux entreprises appartenant à des femmes et prévoir une certaine souplesse dans les critères de vérification du crédit dans les demandes de prêt et de subvention.

Recommandation 4

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones et en consultation avec eux, fasse davantage connaître les ressources offertes par la Banque de développement du Canada aux femmes entrepreneures.

Recommandation 5

Que le gouvernement du Canada veuille à ce que la stratégie canadienne pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe comprenne des initiatives qui facilitent l'accès des survivantes à des ressources et à des soutiens en matière d'entrepreneuriat, de même qu'à des options souples de financement des entreprises, pour qu'elles soient plus outillées pour se lancer en affaires si elles le désirent.

Financement du secteur à but non lucratif

Lindsey Cooke, directrice générale de Manitoba Possible, a expliqué que le « manque chronique de ressources » du secteur à but non lucratif, en particulier les organisations qui fournissent des soins et des services sociaux, envoie le message que ces secteurs n'ont pas de valeur. Ainsi, le « cycle de la dévalorisation » se perpétue, ce qui renforce les obstacles à la représentation des femmes dans les postes de direction et à leur avancement

75 *ibid.*

professionnel. Elle a ajouté que les organismes subventionnaires, y compris le gouvernement fédéral, « ont souvent des politiques qui ne couvrent pas les frais administratifs et généraux raisonnables [ce qui signifie que] les mesures de soutien essentielles, telles que le développement professionnel, l'accès au perfectionnement et le mentorat officiel, ne sont pas accessibles aux effectifs féminisés⁷⁶ ». Pour sa part, Medora Uppal a déclaré que l'investissement dans le secteur à but non lucratif et dans les organisations de femmes est « essentiel » au bien-être du secteur et de ses travailleuses, mais qu'il est actuellement insuffisant pour que des salaires appropriés y soient payés⁷⁷.

Accès à l'éducation et à la formation professionnelle

En ce qui concerne l'éducation et la formation professionnelle, une témoin a fait remarquer que les femmes « sont de plus en plus scolarisées » depuis les années 1990, mais que plusieurs obstacles demeurent⁷⁸. Tout d'abord, l'écart entre les genres perdure dans l'enseignement des STGM. Selon Penny Wise, des études ont constaté « un taux d'abandon considérable des femmes » au cours de leur deuxième année d'université dans le domaine des STGM⁷⁹. Les diplômes dans ce domaine demeurent ceux qui sont les plus coûteux à obtenir, ce qui peut être un obstacle à la participation des femmes à ces programmes. Enfin, toujours selon elle, l'accessibilité demeure un problème pour le recrutement d'étudiantes dans le domaine des STGM partout au Canada, y compris l'accessibilité physique aux laboratoires et aux façons dont ces matières sont enseignées⁸⁰.

Ensuite, le Comité a entendu que les programmes de reconversion professionnelle, de perfectionnement des compétences et de mise à niveau doivent être souples et novateurs pour aider les femmes à retourner sur le marché du travail et à accéder à des emplois différents⁸¹. Lindsey Cooke a notamment proposé que les milieux de travail soient dotés de suffisamment de ressources pour être en mesure de fournir « des programmes de perfectionnement professionnel pendant les heures de travail rémunérées », soulignant qu'il faut « intégrer » les mesures de soutien et les programmes aux structures de travail⁸². Kathy Slotsve, directrice, Communication et

76 Lindsey Cooke, directrice générale, Manitoba Possible, *Témoignages*, 27 février 2024.

77 Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024.

78 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondations canadienne des femmes, *Témoignages*, 6 février 2024.

79 Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, *Témoignages*, 13 février 2024.

80 *Ibid.*

81 Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024.

82 Lindsey Cooke, directrice générale, Manitoba Possible, *Témoignages*, 27 février 2024.



engagement des partenaires à YES Emploi et Entrepreneuriat, a ajouté que pour les femmes entrepreneures, les possibilités de formation professionnelle doivent être souples et s'adapter à leurs horaires. Offrir des plateformes d'apprentissage en ligne, par exemple, peut être une option intéressante⁸³.

Lorsqu'elle a parlé des obstacles à l'éducation pour les membres de la communauté 2ELGBTQI+, Fae Johnstone a insisté sur la pauvreté et l'itinérance. Selon elle, 48 % des personnes trans et de diverses identités de genre au Canada gagnent moins de 30 000 \$ par année, et de 25 % à 40 % des « jeunes sans-abri de notre pays s'identifient comme des membres de la communauté queer et transgenre ». Elle a ajouté que « les débouchés économiques de ces personnes sont immédiatement réduits, parce qu'elles n'ont pas de domicile et qu'elles ne sont pas en mesure d'avoir accès à l'éducation ou d'aller à l'université — et elles ne vont certainement pas entendre parler de ces programmes sur les sites Web du gouvernement⁸⁴ ».

Finalement, la formation linguistique est essentielle à la réussite de nombreuses immigrantes et nouvelles arrivantes sur le marché du travail canadien. Queenie Choo, présidente-directrice générale de S.U.C.C.E.S.S., a souligné l'importance de donner à ces femmes accès à une formation linguistique adaptée à leur profession afin d'accélérer le démarrage de leur carrière professionnelle⁸⁵. Saadia Muzaffar a traité d'autres obstacles entravant l'accès au marché du travail et l'autonomisation économique auxquels les immigrantes peuvent se heurter à leur arrivée au Canada. Elle a expliqué que dans le cadre du processus de demande, les immigrantes décrivent leurs compétences et leurs qualifications, mais lorsqu'elles arrivent au Canada, elles « ont de la difficulté à entrer dans leur domaine de travail⁸⁶ ». Selon elle, il pourrait être utile d'apporter des changements aux processus de reconnaissance des titres de compétence. Une option pourrait être de permettre aux femmes d'entreprendre le travail nécessaire à l'obtention de leurs titres de compétence lorsqu'elles se trouvent dans leur pays d'origine – où elles ont des réseaux de soutien social – au lieu de les obliger à faire du travail supplémentaire à leur arrivée au Canada pour « obtenir l'emploi pour lequel [elles sont] déjà qualifiée[s]⁸⁷ ».

83 Kathy Slotsve, directrice, Communication et engagement des partenaires, YES Emploi et Entrepreneuriat, [Témoignages](#), 29 février 2024.

84 Fae Johnstone, directrice générale, Wisdom2Action, [Témoignages](#), 15 février 2024.

85 Queenie Choo, présidente-directrice générale, S.U.C.C.E.S.S., [Témoignages](#), 27 février 2024.

86 Saadia Muzaffar, présidente, TechGirls Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

87 *Ibid.*

Par conséquent, le Comité fait la recommandation suivante :

Recommandation 6

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, favorise l'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail et qu'il soutienne à cette fin des initiatives d'éducation et de formation, notamment :

- **des programmes de formation linguistique et de formation professionnelle spécialisée pour faciliter et accélérer le processus de reconnaissance des titres de compétence des immigrantes;**
- **un accès à des programmes de requalification et de perfectionnement des compétences destinés aux femmes;**
- **des campagnes de sensibilisation ou d'autres mesures visant les enfants d'âge scolaire afin de leur faire découvrir divers parcours scolaires et professionnels et de les encourager à s'y lancer.**

Économie des soins et accès à la garde d'enfants

Le Comité a appris de la part de nombreux témoins que le manque d'accès à des services de garde adaptés et abordables constitue un obstacle important à l'autonomisation économique des femmes. Plus précisément, les services de garde d'enfants doivent répondre aux divers besoins des femmes et de leur famille partout au Canada⁸⁸. De nombreux témoins ont reconnu le récent plan d'apprentissage et de garde des enfants pancanadien (le plan). Plusieurs d'entre eux se sont dits reconnaissants des efforts visant à créer des services de garde d'enfants abordables pour les familles partout au Canada et ont fait des suggestions pour améliorer le programme. D'autres ont montré pourquoi le plan ne fonctionne pas pour certaines familles au Canada et suggéré des solutions. Plus de

88 Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, [Témoignages](#), 6 février 2024; Catherine Miller, mairesse, canton de Pelee, à titre personnel, [Témoignages](#), 6 février 2024; Andrea Hannen, directrice générale, Association of Day Care Operators of Ontario, [Témoignages](#), 6 février 2024; Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024; Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, [Témoignages](#), 27 février 2024; et Alison Kirkland, présidente-directrice générale, Organisations d'entreprises de femmes du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.



détails sur ces problèmes se retrouvent plus loin dans la présente section. Pour améliorer le plan, les témoins ont notamment proposé ce qui suit :

- élargir l'accès au programme et inciter les gouvernements à accroître le nombre de places offertes⁸⁹;
- accroître la rémunération et améliorer les avantages sociaux et les conditions de travail dans le secteur des soins⁹⁰;
- apporter des changements pour garantir un accès suffisant et abordable dans les communautés rurales et éloignées⁹¹;
- accorder des fonds qui serviront à fournir des ressources aux services de garde d'enfants qui « offrent des services aux travailleurs à temps partiel et aux parents ayant des horaires atypiques⁹² ».

Le Comité a constaté que certaines difficultés peuvent nuire à l'élargissement des services et à l'augmentation du nombre de places fournies dans le cadre du plan. En particulier, plusieurs témoins ont parlé de la difficulté de recruter du personnel, et de le maintenir en poste, dans le secteur des soins, y compris la garde d'enfants et l'éducation de la petite enfance. En ce qui concerne le secteur des soins, Lindsey Cooke a déclaré au Comité que « le travail lié à l'économie des soins est essentiel. C'est ce qui soutient le reste de l'économie canadienne, en permettant aux autres de travailler et de contribuer⁹³. » De son côté, Medora Uppal s'est dite d'avis que le secteur des soins est sous-évalué et sous-financé, ce qui nuit à la rémunération – et à l'autonomisation économique – des employés, qui sont principalement des femmes⁹⁴. Elle a dit craindre que « l'élargissement de la stratégie en matière de garde d'enfants et sa mise en œuvre [...] ne prennent beaucoup plus de temps ou n'aient pas lieu du tout » parce que les garderies à but non lucratif ne peuvent pas se permettre de payer un salaire suffisant à leurs employées⁹⁵. Selon Caitlin Morrison, pour inciter « plus de personnes à envisager

89 Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, *Témoignages*, 6 février 2024.

90 Lindsey Cooke, directrice générale, Manitoba Possible, *Témoignages*, 27 février 2024.

91 Catherine Miller, mairesse, canton de Pelee, à titre personnel, *Témoignages*, 6 février 2024.

92 Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, *Témoignages*, 27 février 2024.

93 Lindsey Cooke, directrice générale, Manitoba Possible, *Témoignages*, 27 février 2024.

94 Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024.

95 *Ibid.*

une carrière dans le secteur de la petite enfance », il faut leur garantir une rémunération juste pour leur travail⁹⁶.

Certains groupes de femmes et leur famille se butent à des obstacles uniques dans l'accès à des services de garde appropriés. Des témoins ont souligné l'importance que les services de garde d'enfants au Canada répondent à ces divers besoins. Par exemple, Rosemary Cooper, directrice exécutive de Pauktuutit Inuit Women of Canada, a fait remarquer qu'il est difficile d'offrir des services de garde d'enfants aux Inuites des régions nordiques compte tenu du manque d'infrastructures, notamment les garderies et les logements⁹⁷. En outre, selon Bonnie Brayton, le plan actuel ne sert pas bien les femmes et les enfants en situation de handicap. Elle est d'avis que les services de garde d'enfants fournis dans le cadre du plan devraient répondre aux besoins des enfants en situation de handicap, ce qui n'est pas le cas actuellement. De plus, elle a informé le Comité que les parents qui ne travaillent pas « de neuf à cinq » ont besoin de souplesse dans les soins auxquels ils ont accès⁹⁸.

Par ailleurs, Andrea Hannen, directrice générale de l'Association of Day Care Operators of Ontario, a parlé des femmes entrepreneures qui gèrent des garderies en Ontario, notamment de la façon dont le plan pourrait influencer sur leur entreprise et leur autonomisation économique. Elle a expliqué que « [l]a grande majorité des garderies sont exploitées par des femmes » et que leur « principale motivation [...] est d'offrir le genre de services qu'elles auraient aimé trouver pour leurs propres enfants ». Toutefois, elle s'est dite d'avis que le plan et « un système géré par l'État » pourraient remplacer les « services de garde qui appartiennent à des propriétaires indépendants en tant qu'entreprises agréées » ou en limiter l'élargissement. Plus précisément, elle a déclaré au Comité qu'« [e]n imposant une limite stricte à l'expansion du secteur », comme celui de l'Ontario, on fait savoir aux institutions financières, aux compagnies d'assurance, aux propriétaires d'immeubles et aux fournisseurs d'équipement « que cette catégorie de clients n'a aucun potentiel de croissance⁹⁹ ».

Par conséquent, le Comité fait la recommandation suivante :

96 Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, [Témoignages](#), 6 février 2024.

97 Rosemary Cooper, directrice exécutive, Pauktuutit Inuit Women of Canada, [Témoignages](#), 29 février 2024.

98 Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

99 Andrea Hannen, directrice générale, Association of Day Care Operators of Ontario, [Témoignages](#), 6 février 2024.



Recommandation 7

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, accorde l'importance qu'il se doit à l'économie des soins en continuant à investir dans des services de garde abordables, souples et inclusifs partout au pays dans le cadre du système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, et qu'il soutienne, par le biais d'ententes relatives à la garde des enfants conclues entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ou territoriaux, le maintien en poste des employés dans le secteur de la garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance au moyen d'une rémunération adéquate.

Accès à d'autres mesures de soutien et services adaptés

Le Comité a constaté que divers services de soutien peuvent être utiles à l'autonomisation économique des femmes, outre des services de garderie et d'éducation de la petite enfance accessibles, souples et de qualité. Au nombre de ces services figurent les suivants :

- l'amélioration des services de santé mentale et psychologique pour toutes les femmes au Canada¹⁰⁰;
- l'intégration des mesures de soutien par mentorat dans les initiatives fédérales existantes¹⁰¹;
- le logement abordable et les autres mesures de réduction de la pauvreté¹⁰², y compris le financement de la prestation canadienne pour les personnes handicapées¹⁰³;
- l'amélioration et l'accroissement de l'accès aux services à large bande et de connectivité partout au Canada, ainsi qu'aux programmes visant à

100 Cadleen Désir, entrepreneure sociale, à titre personnel, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

101 Clare Barnett, directrice, Développement économique, ville de Brampton, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

102 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, [Témoignages](#), 6 novembre 2023; Rosemary Cooper, directrice exécutive, Pauktuutit Inuit Women of Canada, [Témoignages](#), 29 février 2024; BC Coalition of Experiential Communities, [Mémoire au Comité de la condition féminine](#), mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, mars 2024.

103 Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

donner accès à une technologie adéquate pour répondre aux besoins en éducation et en entrepreneuriat¹⁰⁴;

- la reconnaissance du « fardeau financier considérable des soins de fertilité » au Canada et l’allègement de ce fardeau par l’amélioration du financement et de l’accès équitable aux traitements de fertilité pour soutenir ceux qui cherchent à avoir des enfants, y compris les personnes 2ELGBTQI+ et les personnes seules¹⁰⁵;
- la simplification de l’accès aux programmes et aux mesures de soutien offerts actuellement aux femmes entrepreneures au Canada, et l’accroissement de la sensibilisation à ces programmes et à ces services¹⁰⁶;
- l’accessibilité et l’abordabilité du transport partout au Canada dans les milieux ruraux, éloignés et urbains, y compris pour les femmes en situation de handicap¹⁰⁷.

Des témoins ont fait valoir au Comité que pour concevoir des programmes et des services qui répondent aux besoins des divers groupes de femmes au Canada, notamment les femmes entrepreneures, les femmes dans les métiers spécialisés et les femmes en situation de handicap, et qui appuient leur autonomisation économique, de véritables consultations et une collaboration doivent être menées avec elles¹⁰⁸. La

104 Peter Maddox, président, Association de ventes directes du Canada, *Témoignages*, 6 février 2024; Catherine Miller, mairesse, canton de Pelee, à titre personnel, *Témoignages*, 6 février 2024; et Kathy Slotsve, directrice, Communication et engagement des partenaires, YES Emploi et Entrepreneuriat, *Témoignages*, 29 février 2024.

105 Fertility Matters Canada, *Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes*, mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, 28 février 2024.

106 Lohifa Pogoson Acker, propriétaire d’entreprise, à titre personnel, *Témoignages*, 15 février 2024; et Wendy Cukier, fondatrice et directrice académique, Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers, à titre personnel, *Témoignages*, 29 février 2024.

107 Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d’action des femmes handicapées du Canada, *Témoignages*, 27 février 2024.

108 Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d’action des femmes handicapées du Canada, *Témoignages*, 27 février 2024; Jamie McMillan, fondatrice, Made in the Trades, *Témoignages*, 6 février 2024; Rosemary Cooper, directrice exécutive, Pauktuutit Inuit Women of Canada, *Témoignages*, 29 février 2024; et Lohifa Pogoson Acker, propriétaire d’entreprise, à titre personnel, *Témoignages*, 15 février 2024.



section suivante traite de certaines avenues possibles pour améliorer et accroître le soutien à l'autonomisation économique des femmes au Canada.

SOUTENIR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU CANADA

Au cours de son étude, le Comité a reçu diverses recommandations de la part des témoins qui visaient à mieux soutenir l'autonomisation économique des femmes au Canada. Ces recommandations vont des stratégies de réduction de la pauvreté aux changements à apporter aux cultures organisationnelles, à l'amélioration de l'accès au mentorat et à l'aide financière, à la collecte de données, et à l'amélioration de l'accès à des marchés nouveaux et diversifiés.

Mesures de soutien et services de réduction de la pauvreté

Des témoins ont expliqué que l'expérience de la pauvreté et de l'insécurité du logement peut nuire à l'autonomisation économique des femmes. Ils ont traité de différentes mesures pour éliminer les facteurs structurels qui rendent les femmes et les autres groupes marginalisés plus susceptibles de vivre dans la pauvreté. Le Comité a appris de ces divers témoins qu'il est impératif d'investir dans le logement abordable au Canada et d'en élargir l'accès afin de soutenir l'autonomisation économique des femmes¹⁰⁹. Meseret Haileysus a ajouté que la pauvreté et l'itinérance sont d'importants obstacles qui empêchent les femmes de réintégrer le marché du travail, de démarrer une entreprise et de suivre des études et de la formation professionnelle. Elle a laissé entendre que les initiatives canadiennes visant à soutenir le logement abordable et accessible, ainsi qu'un revenu suffisant, sont essentielles pour soutenir l'autonomisation économique des femmes et leur participation à l'économie¹¹⁰.

Pour sa part, Medora Uppal a encouragé le gouvernement fédéral « à continuer de consacrer aux femmes 25 % des fonds affectés à la Stratégie nationale pour le logement¹¹¹ ». Le Comité a appris que la question du logement est encore plus essentielle lorsque les femmes tentent de mettre fin à des relations abusives et violentes. Pour Medora Uppal, « on ne peut attendre des femmes qu'elles se concentrent sur le développement de leur indépendance financière lorsqu'elles

109 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, *Témoignages*, 6 novembre 2023.

110 *Ibid.*

111 Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, *Témoignages*, 27 février 2024.

affrontent quotidiennement des menaces de violence¹¹² ». Le Comité a été informé que les YWCA de tout le Canada recommandent vivement au gouvernement fédéral de réinvestir 600 millions de dollars dans l'Initiative de maisons d'hébergement et de logements de transition afin d'offrir aux femmes un logement abordable où elles peuvent avoir accès à des services afin de guérir, de se sentir à nouveau en sécurité et de regagner leur indépendance¹¹³. Karen Campbell a également souscrit à l'idée qu'il est essentiel de créer des logements abordables destinés aux femmes dans le cadre des efforts visant à soutenir l'autonomisation économique des personnes et des femmes¹¹⁴. Enfin, Rosemary Cooper a souligné la nécessité d'offrir un meilleur accès à des logements sûrs et abordables aux Inuits, étant donné qu'ils sont essentiels à la santé et au bien-être des femmes inuites¹¹⁵.

Par ailleurs, des témoins ont discuté de l'idée d'établir un revenu de base garanti suffisant pour réduire la pauvreté et améliorer l'autonomisation économique des femmes. Meseret Haileyesus a indiqué que :

L'exploitation économique touche de 95 à 99 % des survivantes de la violence familiale. Les survivantes déclarent avoir perdu des sources de revenus en raison de la violence familiale, mais elles n'ont aucun moyen de se lancer en affaires en raison de la vérification stricte des antécédents, y compris du dossier de crédit¹¹⁶.

Meseret Haileyesus a ainsi convenu que la mise en œuvre d'un programme de revenu de base garanti suffisant « encouragerait certainement les femmes à accroître leurs revenus, à réintégrer le marché du travail et se lancer en affaires¹¹⁷ ». Interrogée sur ce revenu de base garanti suffisant, Catherine Miller a déclaré qu'il s'agissait d'une mesure qui contribuerait à enrayer les problèmes liés à la garde d'enfants et à l'accès à d'autres services de soins dans les communautés rurales et éloignées¹¹⁸.

Par conséquent, le Comité fait la recommandation suivante :

112 *Ibid.*

113 *Ibid.*

114 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, [Témoignages](#), 6 février 2024.

115 Rosemary Cooper, directrice exécutive, Pauktuutit Inuit Women of Canada, [Témoignages](#), 29 février 2024.

116 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

117 *Ibid.*

118 Catherine Miller, mairesse, canton de Pelee, à titre personnel, [Témoignages](#), 6 février 2024.



Recommandation 8

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, continue de prendre des mesures pour réduire la pauvreté et l'écart de rémunération entre les genres en encourageant l'adoption de politiques d'équité salariale dans tous les milieux de travail ainsi que des salaires décents et en continuant d'investir dans des logements sécuritaires, accessibles et abordables, en particulier pour les femmes, et qu'il envisage d'autres stratégies de réduction de la pauvreté, telles que l'instauration d'un revenu de base garanti suffisant.

Changements à la culture organisationnelle et aux attitudes sociales

Des témoins ont déclaré au Comité qu'il était essentiel de créer des milieux de travail plus inclusifs et moins préjudiciables aux femmes et aux divers groupes marginalisés afin de soutenir l'autonomisation économique des femmes. Ils l'ont aussi informé qu'il fallait réformer la culture du milieu de travail à l'échelle structurelle afin d'y favoriser la responsabilisation et d'y prévenir la violence, le harcèlement et la discrimination¹¹⁹.

Saadia Muzaffar a ajouté qu'un changement de culture s'impose dans nos institutions, en particulier lorsqu'il s'agit des immigrantes qui cherchent à travailler dans leur domaine et qui sont victimes de discrimination, et ce, même si elles possèdent les qualifications requises¹²⁰. Elle a mentionné qu'aider les immigrantes à obtenir leurs titres de compétence et à accéder aux postes pour lesquels elles sont qualifiées serait bénéfique pour l'économie du Canada et éviterait leur déqualification¹²¹. Enfin, Jamie McMillan a fait valoir qu'il faut modifier les attitudes sociales sur les divers parcours professionnels par l'intermédiaire de l'éducation et qu'« [i] est très important que l'équité entre les genres devienne la norme dans le secteur des métiers. Il faut que la présence des femmes et des groupes sous-représentés dans ce secteur soit vue comme normale¹²². »

119 Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes, [Témoignages](#), 6 février 2024; Queenie Choo, présidente-directrice générale, S.U.C.C.E.S.S., [Témoignages](#), 27 février 2024; Jamie McMillan, fondatrice, Made in the Trades, [Témoignages](#), 6 février 2024; et Medora Uppal, directrice générale, YWCA Hamilton, [Témoignages](#), 27 février 2024.

120 Saadia Muzaffar, présidente, TechGirls Canada, [Témoignages](#), 27 février 2024.

121 *Ibid.*

122 Jamie McMillan, fondatrice, Made in the Trades, [Témoignages](#), 6 février 2024.

Comme déjà mentionné, le Défi 50-30 est une mesure qui vise à accroître la présence des femmes et des groupes sous-représentés sur le marché du travail et dans les postes de direction, et qui peut ainsi contribuer à changer les attitudes et la culture au travail. Cadleen Désir, entrepreneure sociale, à titre personnel, a fait part des difficultés systémiques auxquelles elle a fait face : « [ê]tre une femme, en plus d’être le seul visage de couleur au sein de l’équipe de direction d’une importante entreprise, m’a menée à l’épuisement professionnel¹²³ » et, en fin de compte, à un changement de carrière. Comme Penny Wise l’a dit, l’inclusion de personnes ayant des opinions, des études, des expériences de vie, des points de vue et des façons de penser différents est essentiel afin de véhiculer de nouvelles idées et inciter les gens à avoir une vision plus vaste et ainsi à trouver de meilleures solutions¹²⁴. Par conséquent, la culture organisationnelle pourrait s’améliorer grâce à l’exposition à la différence et à une meilleure représentation.

Par conséquent, le Comité fait les recommandations suivantes :

Recommandation 9

Que le gouvernement du Canada renforce les campagnes de sensibilisation qui encouragent l’adoption de politiques de diversité, d’équité et d’inclusion au travail dans le but de favoriser des milieux de travail inclusifs et souples qui tiennent compte de la spécificité des genres et qui sont exempts de harcèlement et de discrimination.

Recommandation 10

Que le gouvernement du Canada soutienne les propriétaires d’entreprise et les entrepreneurs qui font partie des communautés bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, intersexuelles, asexuelles et s’identifiant à d’autres identités de genre et orientations sexuelles au moyen d’une campagne de sensibilisation visant à combattre la haine, le harcèlement et la discrimination envers ces communautés.

Occasions de réseautage et de mentorat

De nombreuses femmes entrepreneures ont fait valoir l’importance d’avoir accès à des occasions de réseautage et de mentorat pour avancer sur le plan professionnel. Des témoins ont mentionné que le mentorat aide les femmes à surmonter les défis et les

123 Cadleen Désir, entrepreneure sociale, à titre personnel, *Témoignages*, 6 novembre 2023.

124 Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, *Témoignages*, 13 février 2024.



obstacles qui se dressent devant elles et qu'il « est l'un des éléments clés pour assurer la croissance de la carrière des femmes et leur autonomisation économique¹²⁵ ». Les mentors peuvent non seulement agir comme des modèles, mais aussi améliorer le sort des femmes entrepreneures¹²⁶. Avoir un mentor et du soutien dans le processus de demande de financement peut également aider les femmes entrepreneures à recevoir le financement avec succès¹²⁷.

Au sujet des occasions de réseautage et d'établissement de liens, et du soutien communautaire offerts aux entrepreneurs, Lohifa Pogoson Acker, propriétaire d'entreprise, à titre personnel, a souligné l'importance d'accroître la sensibilisation et l'échange de connaissances. Elle a déclaré au Comité qu'elle n'avait jamais entendu parler des nombreux programmes fédéraux et « écosystèmes » pour les femmes entrepreneures, et que « [l]es seuls écosystèmes [qu'elle] connaisse sont ceux [qu'elle a] créés dans [s]a petite communauté ». Elle a affirmé qu'il fallait mieux faire connaître ces initiatives et programmes gouvernementaux et améliorer la sensibilisation à leur égard, et elle a insisté sur le fait que le gouvernement doit « commencer à [se] servir de nous pour nous aider ». Elle a proposé que ce dernier collabore avec les communautés qui sont « prêtes à faire le travail [...] à entrer en contact les unes avec les autres et à former une communauté, mais si nous ne disposons pas des connaissances et du soutien nécessaires, il est très difficile pour nous de le faire. Nous finissons toutes par vivre en vase clos, seules et frustrées¹²⁸. » De même, Paula Huntley, propriétaire d'entreprise, à titre personnel, a convenu que le fait d'être mise en relation avec un « partenaire économique », même par l'intermédiaire d'un système de soutien lié à un numéro 1-800, lui aurait été utile pour l'aider « à trouver des subventions et des idées pour stimuler [sa] créativité¹²⁹ ».

Le réseautage et le mentorat ont également été décrits comme des occasions pour les immigrantes de recevoir du soutien émotionnel¹³⁰. De plus, il a été mentionné au Comité que les organisations devraient avoir des programmes officiels de mise à niveau et des programmes de mentorat qui sont accessibles durant les heures de travail rémunérées¹³¹. Enfin, Cadleen Désir a expliqué que son expérience en tant que femme entrepreneure racisée n'est pas unique, et que les femmes entrepreneures noires et

125 Clare Barnett, directrice, Développement économique, ville de Brampton, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

126 Penny Wise, vice-présidente, 3M Canada, [Témoignages](#), 13 février 2024.

127 Clare Barnett, directrice, Développement économique, ville de Brampton, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

128 Lohifa Pogoson Acker, propriétaire d'entreprise, à titre personnel, [Témoignages](#), 15 février 2024.

129 Paula Huntley, propriétaire d'entreprise, à titre personnel, [Témoignages](#), 29 février 2024.

130 Queenie Choo, présidente-directrice générale, S.U.C.C.E.S.S., [Témoignages](#), 27 février 2024.

131 Lindsey Cooke, directrice générale, Manitoba Possible, [Témoignages](#), 27 février 2024.

racisées ont besoin d'avoir accès à des mesures de soutien particulières, y compris des mentors et des occasions de réseautage et de rassemblement¹³².

Certains témoins ont recommandé que davantage d'investissements soient accordés dans les occasions de mentorat et que plus de soutien soit offert en ce sens¹³³. L'honorable Rechie Valdez a déclaré au Comité que le PCFE a permis à 22 000 femmes de participer à des activités de mentorat et de réseautage¹³⁴. Outre la nécessité d'offrir davantage d'occasions de mentorat, il a également été question du soutien dont peuvent avoir besoin les personnes agissant comme mentors. Par exemple, l'Organisations d'entreprises de femmes du Canada « offre toute une gamme de ressources, de mesures de soutien au développement professionnel et d'activités qui sont conçues expressément pour les personnes qui conseillent, guident et encadrent les femmes et les personnes non binaires entrepreneures », de façon « à ce que les conseillers aient les connaissances et l'expérience nécessaires pour les soutenir de la meilleure façon possible¹³⁵ ». Enfin, Paula Huntley a laissé entendre qu'il fallait « aller dans les écoles » pour offrir du mentorat et du soutien aux étudiants, ce qui « ouvre l'esprit des jeunes et leur montre les possibilités qui s'offrent à eux¹³⁶ ».

Par conséquent, le Comité fait la recommandation suivante :

Recommandation 11

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, élargisse des programmes fédéraux existants, comme le Fonds pour l'écosystème de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, et qu'il supporte les possibilités de mentorat et de réseautage pour les femmes entrepreneures en créant d'autres programmes de réseautage et de mentorat officiels destinés à favoriser l'avancement professionnel de différents groupes de femmes – dont les femmes racisées et immigrantes – dans divers domaines, et qu'il envisage d'offrir ces programmes pendant les heures de travail rémunéré.

132 Cadleen Désir, entrepreneure sociale, à titre personnel, *Témoignages*, 6 novembre 2023.

133 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, *Témoignages*, 6 novembre 2023; et Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, *Témoignages*, 6 février 2024.

134 L'honorable Rechie Valdez, C.P., députée, ministre de la Petite Entreprise, *Témoignages*, 15 février 2024.

135 Alison Kirkland, présidente-directrice générale, Organisations d'entreprises de femmes du Canada, *Témoignages*, 27 février 2024.

136 Paula Huntley, propriétaire d'entreprise, à titre personnel, *Témoignages*, 29 février 2024.



Changements aux mesures de soutien et aux structures de financement

Des témoins ont demandé des changements dans la façon dont les programmes de financement bancaires, de financement des entreprises et de financement fédéral sont structurés et répartis, afin que l'accès à ces mesures de soutien soit plus équitable. Wendy Cukier a souligné la nécessité de « supprimer les obstacles dans les systèmes de financement conventionnels » pour les femmes entrepreneures¹³⁷. Parmi les changements proposés, mentionnons les suivants :

- favoriser des pratiques financières sûres, abordables et non discriminatoires qui répondent aux besoins des femmes, notamment des prêts à faible taux d'intérêt, des prêts sans vérification du crédit, ainsi que des subventions et du capital de risque destinés aux femmes et aux entreprises appartenant à des femmes racisées;
- « établir des lignes directrices claires sur la séparation des comptes bancaires conjoints à la suite d'une séparation ou d'un divorce »;
- investir dans une stratégie fédérale collective avec les institutions financières afin d'éliminer les obstacles réglementaires existants et d'offrir des programmes de microentreprises ou d'entrepreneuriat qui tiennent compte des traumatismes¹³⁸;
- envisager des changements aux structures de financement pour s'assurer que les programmes et les projets ciblant des groupes particuliers sont admissibles à ces fonds, notamment en supprimant le critère de l'« évolutivité » des entreprises¹³⁹.

Amélioration de la collecte de données

La création de politiques publiques inclusives dépend de la disponibilité de données et de recherches désagrégées, car il est « impossible d'éradiquer les inégalités sans savoir

137 Wendy Cukier, fondatrice et directrice académique, Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers, à titre personnel, *Témoignages*, 29 février 2024.

138 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, *Témoignages*, 6 novembre 2023.

139 Kathy Slotsve, directrice, Communication et engagement des partenaires, YES Emploi et Entrepreneuriat, *Témoignages*, 29 février 2024.

où les problèmes se trouvent¹⁴⁰ ». Jules Gorham a abondé dans ce sens, soulignant que « [l]es données sur les femmes sont rares » et que, par conséquent, ce manque de données peut entraîner des changements réglementaires et politiques qui peuvent avoir des répercussions négatives sur les femmes¹⁴¹. C'est pourquoi les témoins ont réclamé des investissements pour améliorer la collecte de données désagrégées sur l'entrepreneuriat, le leadership et l'autonomisation économique des femmes¹⁴².

Par conséquent, le Comité fait la recommandation suivante :

Recommandation 12

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones, ainsi qu'en consultation et en collaboration avec eux, élargisse le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat afin de combler les lacunes dans les données, et qu'il finance et appuie la collecte de données, ventilées par genre et d'autres facteurs identitaires (p. ex. race, identité autochtone ou handicap), sur les femmes entrepreneures, les femmes dans des domaines à prédominance masculine, notamment les métiers spécialisés, et les femmes occupant des fonctions de direction à tous les échelons en vue d'améliorer les politiques visant à soutenir les femmes qui choisissent ces carrières.

Accès à des marchés nouveaux et diversifiés

Pour les femmes entrepreneures, l'accès à des marchés nouveaux et diversifiés est une étape importante vers la croissance et le succès de leur entreprise. Ruth Vachon, présidente-directrice générale du Réseau des Femmes d'affaires du Québec, a expliqué que, comme les entreprises appartenant à des femmes sont souvent plus petites, elles ont besoin d'aide pour accéder aux marchés et aux chaînes d'approvisionnement¹⁴³. Meseret Haileyesus en a convenu et a exhorté le Comité à se pencher sur les initiatives qui donnent aux entreprises appartenant à des femmes des possibilités de commerce et d'exportation à l'échelle internationale par le biais d'accords commerciaux, de l'éducation et de l'accès

140 Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, *Témoignages*, 6 février 2024.

141 Jules Gorham, directrice, Affaires réglementaires et politique, Association canadienne des aliments de santé, *Témoignages*, 13 février 2024.

142 Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité, *Témoignages*, 6 février 2024; et Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, *Témoignages*, Recommandation 126 novembre 2023.

143 Ruth Vachon, présidente-directrice générale, Réseau des Femmes d'affaires du Québec, *Témoignages*, 13 février 2024.



aux marchés mondiaux. Elle a aussi fait observer qu'il faudrait aider les femmes racisées à avoir accès à plus de possibilités d'importation et d'exportation¹⁴⁴. De son côté, Clare Barnett, directrice, Développement économique, ville de Brampton, a fait part au Comité d'une histoire de réussite, celle de Tina Singh, de Bold Helmets, qui a créé une entreprise « qui a vraiment touché une corde sensible sur le marché et dans le monde entier. Elle exporte maintenant ses casques pour que les enfants sikhs puissent les porter. Elle exporte maintenant au Royaume-Uni et aux États-Unis¹⁴⁵. »

Par ailleurs, Peter Maddox, président de l'Association de ventes directes du Canada, a rappelé au Comité que « la réglementation fédérale ne doit pas entraver la capacité des entrepreneurs à fonctionner avec succès » et a cité comme exemple la proposition de Santé Canada d'établir des droits sur les produits de santé naturels¹⁴⁶. Il a réitéré qu'« [a]lors que le gouvernement s'efforce d'autonomiser les femmes et de stimuler l'activité économique, il doit tenir compte de l'effet des frais et de la bureaucratie sur les possibilités et la participation¹⁴⁷ ». Jules Gorham a abondé dans le même sens et déclaré que les obstacles à l'entrée des produits de santé naturelle sur le marché « sont également nombreux ». L'Association canadienne des aliments de santé a recommandé au ministre de la Santé de « travailler de concert avec l'industrie pour réexaminer son approche » et « élaborer des politiques éclairées, équilibrées et dans l'intérêt supérieur des Canadiens¹⁴⁸ ».

CONCLUSION

Au cours de l'étude, le Comité a appris que les femmes se heurtent toujours à divers obstacles et défis qui entravent leur autonomisation économique, qu'elles occupent un emploi ou soient entrepreneures. Ces obstacles vont de l'accès à l'éducation, à l'aide financière, à la garde d'enfants, aux services pour les victimes de violence fondée sur le genre et aux cultures sociales. Dans son rapport, le Comité reconnaît que l'autonomisation économique des femmes est essentielle à l'égalité entre les genres et que la culture

144 Meseret Haileyesus, directrice exécutive, Centre canadien pour l'autonomisation des femmes, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

145 Clare Barnett, directrice, Développement économique, ville de Brampton, [Témoignages](#), 6 novembre 2023.

146 Peter Maddox, président, Association de ventes directes du Canada, [Témoignages](#), 6 février 2024.

147 *Ibid.*

148 Jules Gorham, directrice, Affaires réglementaires et politique, Association canadienne des aliments de santé, [Témoignages](#), 13 février 2024; et Association canadienne des aliments de santé, [Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine \(FEWO\)](#), mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, mars 2024.

organisationnelle et les attitudes sociales doivent être modifiées pour parvenir à une véritable égalité.

Les témoins ont proposé différentes façons de soutenir l'autonomisation économique des femmes au Canada : réduire la pauvreté, changer la culture organisationnelle, offrir des occasions de réseautage et de mentorat, modifier les structures de financement et offrir des mesures de soutien, recueillir des données et ouvrir l'accès à de nouveaux marchés. Le Comité formule 12 recommandations à l'intention du gouvernement du Canada afin d'atteindre ces objectifs.

ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Organismes et individus	Date	Réunion
À titre personnel Cadleen Désir, entrepreneure sociale	2023/11/06	85
Centre canadien pour l'autonomisation des femmes Meseret Haileyesus, directrice exécutive	2023/11/06	85
Ville de Brampton Clare Barnett, directrice, Développement économique	2023/11/06	85
À titre personnel Catherine Miller, mairesse, Township of Pelee	2024/02/06	94
Association de ventes directes du Canada Peter Maddox, président	2024/02/06	94
Association of Day Care Operators of Ontario Andrea Hannen, directrice générale	2024/02/06	94
Fondation canadienne des femmes Karen Campbell, directrice principale, Initiatives communautaires	2024/02/06	94
Le Projet Prospérité Caitlin Morrison, directrice des opérations et des communications	2024/02/06	94
Made in the Trades Jamie McMillan, fondatrice	2024/02/06	94
3M Canada Penny Wise, présidente	2024/02/13	96

Organismes et individus	Date	Réunion
Association canadienne des aliments de santé Jules Gorham, directrice, Affaires réglementaires et politique	2024/02/13	96
Réseau des Femmes d'affaires du Québec Ruth Vachon, présidente-directrice générale	2024/02/13	96
À titre personnel Lohifa Pogoson Acker, propriétaire d'entreprise	2024/02/15	97
Ministère de l'Industrie L'hon. Rechie Valdez, ministre de la petite entreprise Francis Bilodeau, sous-ministre délégué, Innovation, sciences et développement économique Canada Etienne-René Massie, sous-ministre adjoint, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise	2024/02/15	97
Wisdom2Action Fae Johnstone, directrice générale	2024/02/15	97
Manitoba Possible Lindsey Cooke, directrice générale Jennifer Lusby, présidente	2024/02/27	98
Organisations d'entreprises de femmes du Canada Alison Kirkland, présidente et directrice générale	2024/02/27	98
Réseau d'action des femmes handicapées du Canada Bonnie Brayton, directrice générale	2024/02/27	98
S.U.C.C.E.S.S. Queenie Choo, présidente-directrice générale	2024/02/27	98
TechGirls Canada Saadia Muzaffar, présidente	2024/02/27	98
YWCA Hamilton Medora Uppal, directrice générale	2024/02/27	98

Organismes et individus	Date	Réunion
À titre personnel	2024/02/29	99
Wendy Cukier, fondatrice et directrice académique, diversity institute, Ted Rogers School of Management		
Paula Huntley, propriétaire d'entreprise		
Emily Whetung-MacInnes, cheffe émérite		
Pauktuutit Inuit Women of Canada	2024/02/29	99
Rosemary Cooper, directrice exécutive		
YES Emploi et Entrepreneuriat	2024/02/29	99
Meltem Kilicaslan, chargée de projet, ELLEvate		
Kathy Slotsve, directrice, Communication et engagement des partenaires		

ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES

Ce qui suit est une liste alphabétique des organisations et des personnes qui ont présenté au Comité des mémoires reliés au présent rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Association canadienne des aliments de santé

BC Coalition of Experiential Communities

Fertility Matters Canada

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents (réunions n^{os} 85, 94, 96, 97, 98, 99, 103, 105, 106, 108 et 109) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,
Shelby Kramp-Neuman

Rapport sur l'autonomisation économique des femmes : Rapport dissident des conservateurs

Ce rapport supplémentaire reflète les opinions des députées conservatrices qui siègent au Comité permanent de la condition féminine (« FEWO ») : Michelle Ferreri (Peterborough-Kawartha), Anna Roberts (King-Vaughan) et Dominique Vien (Bellechasse-Les Etchemins-Lévis).

Introduction

Comme indiqué dans le rapport, l'étude a examiné l'autonomisation économique des femmes en mettant l'accent sur les écarts entre les sexes, la participation et la rétention des femmes dans le secteur du travail, l'accès au financement, le mentorat, la formation et l'autonomisation des entreprises détenues et exploitées par des femmes.

Les membres conservatrices de ce Comité ont soutenu et participé activement à la poursuite de cette étude, compte tenu de son importance cruciale pour garantir que le gouvernement du Canada reconnaisse correctement les obstacles à l'émancipation économique des femmes et agisse en conséquence. L'intérêt des conservateurs pour cette étude découle également de la nécessité d'examiner la mise en œuvre par le gouvernement du Canada de son système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants afin de s'assurer qu'il soutient la prospérité économique des femmes à travers le Canada.

En 2021, lorsque le gouvernement du Canada a lancé son Programme National d'Apprentissage et de Garde des jeunes enfants, l'un des piliers fondamentaux qu'il présentait était de faciliter le retour des femmes sur le marché du travail. Or, la réalité est toute autre : les femmes entrepreneures sont menacées d'extinction, les services de garde d'enfants ferment leurs portes, les parents n'ont pas le choix et sont confrontés à de longues listes d'attente, et la participation des femmes au marché du travail est en baisse.

Observations

Bien que nous apprécions le travail du Comité dans la poursuite de cette étude, ce rapport n'aborde pas les nombreuses lacunes rencontrées par les femmes entrepreneures dans le déploiement du système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, telles qu'elles ont été exprimées par les témoins devant le Comité.

Pas de représentation du secteur privé

En ce qui concerne les accords pancanadiens sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, bien que les conservateurs soient réceptifs au développement du secteur canadien de la garde d'enfants, nous sommes consternés par le fait que les échecs de la mise en œuvre de ces accords ne soient pas pleinement compris ni reflétés de manière adéquate dans ce rapport.

Alors que le rapport reconnaît qu'il y a un manque d'accès à des services de garde d'enfants adéquats et abordables et que ces services doivent répondre aux besoins des femmes et de leurs familles à travers le Canada, il ne reconnaît pas l'exclusion des opérateurs privés de services de garde d'enfants des accords pancanadiens sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants signés avec les provinces et les territoires.

Ces propos ont été repris dans les témoignages recueillis lors de l'étude du Comité sur l'émancipation économique des femmes. En particulier, Andrea Hannen, directrice générale de l'*Association of Day Care Operators of Ontario*, a déclaré que « la question que se posent de nombreuses exploitantes de garderies canadiennes est de savoir si elles ont leur place dans le programme national de garderies du Canada ou si elles ont un avenir dans le secteur de la garde d'enfants tout simplement ». ¹ Par ailleurs, Rosemary Cooper, directrice exécutive de *Pauktuutit Inuit Women of Canada*, a déclaré : « Nous sommes encore très dépendants des prestataires de services de garde en milieu familial pour assurer la participation des femmes inuites à la vie active ». ²

Le principe directeur du *projet de loi C-35, Loi relative à l'apprentissage et à la garde des jeunes enfants au Canada*, consiste à privilégier l'accès aux services de garde publics et sans but lucratif par rapport à tout autre type de service de garde d'enfants. Les services de garde d'enfants de qualité existent sous toutes les formes et dans toutes les tailles, et le gouvernement fédéral ne doit pas dicter quel type de service de garde d'enfants convient le mieux aux familles.

L'absence de ces informations est extrêmement préoccupante étant donné que « la majorité des entrepreneurs privés de garde d'enfants sont des femmes ». ³ L'idée qu'une étude d'un comité sur l'émancipation économique des femmes exclut les preuves directes des obstacles est préjudiciable à l'intégrité de l'étude.

¹ Comité FEWO- Témoignages, 16 février 2024 (Andrea Hannen)

² Comité FEWO- Témoignages, 16 février, 2024 (Rosemary Cooper)

³ Comité FEWO- Témoignages, 16 février, 2024 (Andrea Hannen)

Les femmes chefs d'entreprise sont menacées d'extinction

Les femmes entrepreneures au Canada risquent de disparaître et de s'éteindre, en raison des politiques fédérales mises en œuvre ces dernières années.

Étant donné que plus de 95 % des travailleurs du secteur de la garde d'enfants sont des femmes⁴, et que la majorité des garderies sont détenues par des femmes⁵, les entrepreneurs du secteur de la garde d'enfants qui subissent les conséquences négatives de cette situation sont en grande partie des femmes⁶.

La dernière chose dont les femmes entrepreneures canadiennes ont besoin, c'est d'être évincées de l'un des seuls secteurs qu'elles dominent. Ce sentiment a été exprimé par Andrea Hannen lors d'un récent témoignage, lorsqu'elle a été citée en ces termes : « C'est au détriment de toutes les femmes que les entrepreneurs du secteur de la garde d'enfants sont menacés d'extinction par la nationalisation du secteur canadien de la garde d'enfants »⁷.

Le rapport du Comité passe sous silence le langage affirmé et puissant utilisé par les témoins du Comité, y compris Mme Hannen, et ne reconnaît pas le fait que les femmes chefs d'entreprise sont menacées d'extinction. La garde d'enfants n'est plus un domaine dans lequel les femmes entrepreneures peuvent exceller et prospérer. Au contraire, elles sont poussées hors d'un domaine auquel elles ont participé pendant des décennies.

L'Accord pancanadien sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants ne tient pas compte de la façon dont ces entreprises détenues et exploitées par des femmes seront affectées, et encore moins des mesures prises pour atténuer les effets négatifs auxquels elles sont confrontées en conséquence directe de sa mise en œuvre.

Les membres conservatrices du Comité reconnaissent le rôle crucial que jouent les femmes entrepreneures du secteur de la garde d'enfants au Canada en facilitant la mise en place de services de garde d'enfants abordables et accessibles à tous. L'Accord pancanadien sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants vise directement leurs entreprises et nuit donc à l'autonomisation économique des femmes.

⁴ Site web de Statistique Canada, 25 juin 2021, [Témoignages](#)

⁵ Statistique Canada, 2021, 25 août. [Témoignages](#)

⁶ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 3 avril 2024, [Témoignages](#)

⁷ Comité FEWO- Témoignages, 16 février 2024 (Andrea Hannen)

Les fournisseurs de services de garde d'enfants ferment leurs portes

Les membres conservatrices du Comité reconnaissent que les accords pancanadiens sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants n'ont pas seulement un impact sur les exploitants privés de services de garde d'enfants, mais aussi sur tous les exploitants de services de garde d'enfants, qu'ils soient publics ou à but non lucratif.

Tout au long de l'étude du Comité, les membres du Comité ont entendu des témoins qui ont exprimé leurs inquiétudes quant au fait que l'objectif de 10 \$ par jour pour les services de garde d'enfants pour toutes les familles canadiennes prendrait plus de temps que l'échéance de 2026, si même cet objectif était atteint. Malgré cela, le rapport du Comité ne reconnaît pas que les exploitants de services de garde d'enfants risquent de fermer ou ferment leurs portes en raison de la mise en œuvre du programme canadien de garde d'enfants.

Dans son témoignage, Medora Uppal, directrice générale du YWCA de Hamilton, a déclaré : « Nous commençons déjà à voir des fournisseurs de services de garde d'enfants sans but lucratif envisager de fermer, de ne pas ouvrir de nouvelles places ou de fermer leurs programmes de soins aux nourrissons, qui sont si essentiels dans le secteur des services de garde d'enfants, parce qu'ils n'ont pas les moyens d'exercer leurs activités. Ils ne peuvent pas embaucher de personnel et ne peuvent pas payer les loïs. »⁸ Les services de garde d'enfants publics et à but non lucratif qui peuvent bénéficier d'un financement disposent d'un budget fixe et ne peuvent pas se permettre d'embaucher du personnel supplémentaire ou, dans certains cas, de rester ouverts.

Les membres conservatrices du Comité reconnaissent que pour alléger le fardeau qui pèse sur les services de garde publics et à but non lucratif, il faut inclure les services de garde privés. En incluant les opérateurs privés de services de garde d'enfants, non seulement les femmes entrepreneurs en bénéficieront, mais tous les opérateurs de services de garde d'enfants et les familles en profiteront grâce à une plus grande accessibilité.

La participation des femmes au marché du travail n'augmente pas

L'un des piliers de la mise en œuvre des accords pancanadiens sur l'éducation préscolaire et la garde d'enfants était d'aider les femmes à entrer dans la vie active. Malheureusement, cet objectif est loin d'être atteint, au détriment de l'émancipation économique des femmes.

⁸ Comité FEWO- Témoignages, 16 février, 2024 (Medora Uppal)

En avril 2015, le taux d'activité des femmes en âge de travailler était de 66,2 %⁹. En 2024, après la mise en œuvre du programme national de garde d'enfants du gouvernement du Canada, le taux de participation des femmes à la population active a diminué. En avril 2024, le taux d'activité des femmes en âge de travailler était de 65,4 %¹⁰.

Les accords pancanadiens sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants n'ont pas atteint l'objectif d'avoir un impact sur la participation des femmes au marché du travail. Non seulement la participation des femmes n'a pas augmenté, mais elle a même diminué de 0,8 %.

Les membres conservatrices du Comité reconnaissent que le taux d'activité des femmes en âge de travailler est en baisse et qu'il n'a en fait pas augmenté, contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport du Comité. Depuis des années, les accords pancanadiens sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants ne parviennent pas à favoriser l'émancipation économique des femmes.

Pas de flexibilité

Lors de la mise en œuvre de la nationalisation du programme canadien de garde d'enfants, le gouvernement du Canada a signé des accords individuels avec chaque province et territoire du pays. Lors de la signature de ces accords, des carcans idéologiques ont été imposés aux provinces et aux territoires, sans aucune marge de manœuvre pour modifier les accords.

Compte tenu des préoccupations susmentionnées qui ont un impact direct sur l'autonomisation économique des femmes, les membres conservatrices du comité sont alarmés par l'incapacité du gouvernement du Canada à travailler avec les provinces et les territoires pour améliorer l'autonomisation économique des femmes par le biais des accords pancanadiens sur l'éducation préscolaire et la garde d'enfants.

Dans certaines provinces, les opérateurs privés représentent une part importante du secteur de la garde d'enfants, ce qui entraîne des conséquences disproportionnées. En Nouvelle-Écosse, les opérateurs privés représentent 55 % du secteur de la garde d'enfants de la province.¹¹ Cependant, lorsque le gouvernement provincial s'est adressé au gouvernement fédéral pour lui faire part de ses préoccupations, il a été rejeté par le gouvernement du Canada.¹²

Bien que le rapport du Comité souligne quelques-unes des préoccupations soulevées par les témoins au sujet du plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, il ne parvient pas à

⁹ Statistique Canada, 23 mai 2024, [Témoignages](#)

¹⁰ Statistique Canada, 23 mai 2024, [Témoignages](#)

¹¹ *CBC News*, 3 mai 2024, [Témoignages](#)

¹² *CBC News*, 3 mai 2024, [Témoignages](#)

confier au gouvernement du Canada la responsabilité de collaborer avec les provinces, les territoires et les fournisseurs de services de garde d'enfants afin d'offrir une plus grande flexibilité. En particulier, en ce qui concerne l'amélioration de la collaboration avec les femmes entrepreneures et l'assurance que davantage de femmes sont en mesure de réintégrer le marché du travail.

Dans son témoignage devant le Comité, Bonnie Brayton, directrice générale du *DisAbleD Women's Network of Canada*, a développé ce point lorsqu'elle a déclaré : « on n'a pas veillé à ce que ce soit l'occasion de repenser les services de garde d'enfants »¹³ citant que cela ne fonctionne pas pour toutes les femmes, y compris celles qui ont besoin d'une garde familiale, d'une garde 24 heures sur 24 et les femmes qui ne travaillent pas de neuf à cinq.¹⁴

Les membres conservateurs du Comité estiment que le fait que le rapport du Comité ne reconnaisse pas le rôle du gouvernement du Canada dans la collaboration avec les provinces et les territoires pour améliorer la flexibilité dans le cadre des accords pancanadiens sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants constitue un obstacle important à la résolution des lacunes de ce programme.

Pas de choix pour les parents

Les membres conservatrices du Comité reconnaissent que les familles canadiennes devraient avoir accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité et devraient pouvoir choisir les prestataires de services de garde d'enfants qui répondent le mieux aux besoins de leur famille.

Le rapport du Comité souligne à juste titre que de nombreux témoins ont déclaré que le manque d'accès à des services de garde d'enfants adéquats et abordables constituait un obstacle important à l'autonomisation économique des femmes. Cependant, il n'aborde pas le fait que le cadre actuel de l'Accord pancanadien sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants pourrait être amélioré afin d'accroître le choix offert aux parents et aux familles qui ont besoin de services de garde d'enfants.

Dans son témoignage, Andrea Hannen, directrice générale de l'*Association of Day Care Operators of Ontario*, a déclaré : « La question que se posent de nombreux entrepreneurs canadiens du secteur de la garde d'enfants est de savoir s'ils ont une place dans le programme national de garde d'enfants du Canada ou s'ils ont un avenir tout court »,¹⁵ car toute une partie du secteur de la garde d'enfants du Canada souhaite contribuer à atténuer les difficultés liées à

¹³ Comité FEWO- Témoignages, 16 février 2024 (Bonnie Brayton)

¹⁴ Comité FEWO- Témoignages, 16 février 2024 (Bonnie Brayton)

¹⁵ Comité FEWO- Témoignages, 16 février 2024 (Andrea Hannen)

la recherche de services de garde d'enfants abordables et accessibles. Cependant, en raison des contraintes idéologiques qui pèsent sur le programme, ils ne peuvent pas y participer.

Caitlin Morrison, directrice des opérations et de la communication du *Prosperity Project*, a expliqué plus en détail le manque d'accès aux services de garde d'enfants pour les parents en déclarant : « Nous pensons qu'encourager un meilleur accès aux services de garde d'enfants dans certaines provinces serait très utile pour permettre aux femmes de continuer à rechercher des rôles de leadership »¹⁶

En réalité, le programme pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants a réduit le choix des parents et rendu plus difficile l'accès aux services de garde d'enfants. Selon Statistique Canada, le pourcentage de familles déclarant avoir des difficultés à trouver des places pour leurs enfants est passé de 36,4 % en 2019 à 46,4 % en 2023.¹⁷ De plus, en 2022, 19 % des parents d'enfants âgés de 0 à 5 ans qui n'utilisaient pas de services de garde ont déclaré qu'ils avaient un enfant sur une liste d'attente, contre 26 % en 2023.¹⁸

Les membres conservatrices du Comité sont profondément préoccupées par l'approche du gouvernement du Canada concernant le déploiement des accords pancanadiens sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, qui limite le choix des parents et, par conséquent, nuit à l'autonomisation économique des femmes.

Recommandations complémentaires

Compte tenu de ces observations, les membres conservatrices de ce Comité recommandent que la recommandation suivante soit ajoutée au rapport du Comité :

Le gouvernement du Canada devrait appuyer tous les types de garderies afin de faciliter l'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail, ce qui profiterait à la fois aux fournisseurs de services de garde d'enfants et aux mères désireuses d'occuper un emploi.

Conclusion :

En formulant leurs observations et recommandations supplémentaires, les membres conservatrices du Comité souhaitent remercier les analystes et les greffiers de la Chambre des

¹⁶Comité FEWO- [Evidence](#), 16 février 2024 (Caitlin Morrison)

¹⁷ Statistique Canada, 12 mai 2023, [Témoignages](#)

¹⁸ Statistique Canada, 12 mai 2023, [Témoignages](#)

communes pour le travail considérable qu'ils ont accompli en vue de l'achèvement de ce rapport. Ce rapport supplémentaire n'est en aucun cas une façon de mettre en doute leur travail, mais plutôt de souligner les lacunes du rapport adopté par la majorité des membres du Comité. Bien que le Comité n'ait pas tenu compte de bon nombre de nos observations, nous espérons que ce rapport supplémentaire permettra au gouvernement du Canada de mieux comprendre le processus de mise en œuvre des accords pancanadiens sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Merci,

Michelle Ferreri, députée
Peterborough–Kawartha

Anna Roberts, députée
King–Vaughan

Dominique Vien, députée
Bellechasse–Les Etchemins–Lévis

Opinion complémentaire du Bloc Québécois

Le Bloc Québécois réaffirme tout d'abord ses craintes face à la discrimination positive et l'étiquetage dans les milieux de travail ce qui pourrait exclure les uns et stigmatiser les autres.

Néanmoins, le Bloc Québécois est profondément en faveur d'une prévention et d'une sensibilisation en amont face aux obstacles économiques systémiques que les femmes rencontrent dans leur quotidien. Ce qui peut être parfaitement complémentaire à des actions en aval lorsque des situations particulières sont rencontrées.

En ce qui concerne les programmes de formation et l'éducation, le Bloc Québécois réitère que ce sont les champs de compétences du Québec, notamment via une entente fédérale-provinciale sur la formation de la main d'œuvre de 1997. Nul ne peut nier que l'introduction du gouvernement fédéral dans ce qui relève des compétences du Québec puisse déboucher de façon systémique vers une forme d'ingérence. Que le gouvernement du Canada prétende agir « dans le respect des compétences des provinces, des territoires et des peuples autochtones » n'est évidemment en rien une garantie.

Pour ce qui en est du système de service de garde à contribution réduite, le Québec est précurseur depuis 1977. Le gouvernement fédéral doit assumer une entente asymétrique en n'empiétant pas sur les formations ou l'instauration de nouveaux programmes de garderies. Le Québec a des CPE (Centre de la petite enfance) et demande au gouvernement fédéral de transférer l'argent au gouvernement québécois sans y inscrire de conditions.

