



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent de la condition féminine

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 098

Le mardi 27 février 2024

Présidente : Mme Karen Vecchio



Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 27 février 2024

• (1100)

[Traduction]

La présidente (Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC)): Bienvenue à la 98^e séance du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

Notre réunion se déroulera sous forme hybride, conformément au Règlement. Certains membres du Comité participent à la réunion en personne, alors que d'autres se joignent à nous à l'aide de l'application Zoom.

Comme certains témoins communiqueront avec nous en ligne, je vais passer en revue les consignes suivantes. J'aimerais donc formuler quelques observations pour aider les membres et les témoins.

Veuillez attendre que je vous nomme avant de prendre la parole. Les personnes qui participent à la réunion par vidéoconférence sont priées de cliquer sur l'icône du microphone pour activer leur microphone et de mettre leur microphone en sourdine lorsqu'elles ne s'expriment pas. Le microphone des personnes assises dans la salle sera contrôlé par l'agent des délibérations et de la vérification. Vous pouvez vous exprimer dans la langue officielle de votre choix, et des services d'interprétation sont mis à votre disposition. Au bas de votre écran, vous pouvez sélectionner le parquet, l'interprétation en anglais ou l'interprétation en français. Je tiens simplement à m'assurer que vous êtes tous au courant de ces options.

En ce qui concerne les rétroactions acoustiques, je vous rappelle simplement de faire en sorte de ne pas déposer vos écouteurs à côté de votre microphone s'il est activé, car cela pourrait exposer nos interprètes à de fortes rétroactions acoustiques, et nous voulons nous assurer que leur ouïe n'est pas touchée.

Je vous rappelle également que vous devez adresser toutes vos observations à la présidence. En ce qui concerne la liste des intervenants, la greffière du Comité et moi-même ferons de notre mieux pour la tenir à jour.

Aujourd'hui, nous poursuivons notre étude de l'autonomisation économique des femmes. Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 21 septembre 2023, le Comité reprend son étude sur l'autonomisation économique des femmes.

Nous accueillons aujourd'hui notre premier groupe de témoins qui comporte trois invités. J'aimerais donc souhaiter la bienvenue à Bonnie Brayton, qui est directrice générale du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada. Nous recevons également Lindsey Cooke, qui est directrice générale de Manitoba Possible et qui est accompagnée de Jennifer Lusby, la présidente de cette organisation. Par ailleurs, Medora Uppal, directrice générale du YWCA de Hamilton se joint à nous par voie électronique.

Chacune de vous dispose de cinq minutes pour faire sa déclaration préliminaire. Lorsque vous me voyez agiter mes mains, cela signifie que vous devez conclure votre exposé dans les prochaines 10 à 15 secondes.

D'accord. Je vais maintenant céder la parole pour que nous puissions commencer à entendre Mme Brayton.

Madame Brayton, vous avez la parole pendant cinq minutes.

Mme Bonnie Brayton (directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada): Merci, madame la présidente, et bonjour à tous.

Je voudrais commencer par souligner que nous nous trouvons sur le territoire traditionnel des Hurons-Wendats et des Haudenosau-nee, ici à Ottawa, que nos deux bureaux sont situés sur le territoire non cédé de la nation Kanien'kéha à Tiohtià:ke, également connu sous le nom de Montréal, et que notre présence sur leurs terres aujourd'hui est un cadeau.

Comme nous sommes à l'heure de la vérité et de la réconciliation, prenons maintenant en considération les besoins des sœurs autochtones, en particulier, et voyons comment nous pouvons réparer les torts qu'elles ont subis et améliorer leur vie aujourd'hui et celles des générations futures. Nous devons faire de même pour toutes nos sœurs noires.

Mon discours d'aujourd'hui s'intitule « Aren't we golden yet — women with disabilities the forgotten majority! », ou la majorité oubliée des femmes handicapées. En effet, selon Statistique Canada, les femmes handicapées représentent 30 % de l'ensemble des femmes du Canada. Pour ceux qui l'ignoraient, cela fait de nous la plus grande minorité non desservie de notre pays. Tout en gardant ce chiffre à l'esprit, je crois qu'il est très important de réfléchir à la question plus générale de la sécurité économique des femmes, combinée à la discrimination croisée que subissent les femmes handicapées.

La première chose que je voudrais dire à toutes les personnes ici présentes, c'est qu'il faut prévoir dès maintenant un budget pour cette prestation. Je ne sais pas ce que tout le monde pense que le prochain budget devrait contenir, mais budgétisons, s'il vous plaît, cette prestation dès maintenant. Les femmes handicapées attendent de toute urgence que cette prestation soit mise en place. Plus vite nous adopterons le budget pour cette prestation, plus vite elle aura un effet bénéfique sur la vie des femmes handicapées. Cette prestation revêt une grande importance, car d'après les données dont nous disposons déjà, les femmes handicapées sont de loin les femmes les plus pauvres de notre pays, et leurs taux de chômage et de pauvreté sont les plus élevés, tout comme le sont les taux de violence fondée sur le sexe qu'elles subissent.

Selon le rapport de la Fondation canadienne des femmes, 23 % des femmes handicapées touchent un faible revenu. Le rapport statistique sur la mesure du panier de consommation indique que 11 % des femmes handicapées vivent avec un faible revenu, soit presque le double des femmes non handicapées. Plus d'un quart des femmes handicapées qui vivent seules ont un faible revenu, comparativement à 16,7 % des femmes non handicapées.

D'autres facteurs aggravent la pauvreté des femmes handicapées et des personnes handicapées de diverses identités de genre, notamment leur situation géographique — pensez au transport et à ses coûts, s'il vous plaît —, le manque d'accessibilité pour les personnes gravement handicapées et les coûts supplémentaires liés au handicap lui-même. Et n'oublions pas que l'équité en matière de produits d'hygiène féminine concerne tout le monde.

De nombreux groupes historiquement marginalisés, qui vivent également avec des taux de handicap plus élevés, connaissent des taux de pauvreté disproportionnés. En effet, 31,3 % des mères célibataires, 20,6 % des personnes non binaires et de 12 à 20 % des personnes noires ou racisées vivent dans la pauvreté. En 2015, 44 % des personnes vivant dans des réserves au Canada appartenaient à des ménages à faible revenu, comparativement à 14,4 % de la population totale. Et, pour être bien claire, ces 30 % ressemblent davantage à 35 % ou 40 % pour les femmes noires et autochtones. Je le répète encore une fois: prévoyez dès maintenant un budget pour la prestation pour les femmes handicapées.

En ce qui concerne les obstacles à l'emploi, une étude menée en 2023 par le RAFHC, en collaboration avec l'organisation Réalise, a révélé que les femmes handicapées et les personnes handicapées de diverses identités de genre continuent de faire face à une discrimination à multiples facettes lorsqu'elles cherchent à trouver un emploi ou à en conserver un. Je précise que les femmes handicapées assument plus de la moitié des soins non rémunérés dans notre pays, juste pour vous rappeler comment ce fait peut être lié aux taux de chômage qu'elles connaissent. D'après nos recherches, une fois employées, les participantes ont montré qu'elles affrontaient continuellement un manque de compréhension des mesures d'adaptation liées à leur handicap de la part de leurs gestionnaires et de leurs collègues, un manque de compréhension qui aboutissait souvent à des attitudes discriminatoires, à des stéréotypes et, bien sûr, à un problème de maintien en poste.

Le prochain point que je dois rappeler à tout le monde, c'est ce que l'on appelle la stratégie nationale de garde d'enfants. Jusqu'à maintenant, cette stratégie nationale de garde d'enfants a largement laissé de côté les enfants et les parents handicapés. Les ressources et le financement liés à la stratégie nationale de garde d'enfants n'ont pratiquement pas été orientés vers les personnes qui ont le besoin le plus urgent d'y avoir accès.

En ce qui concerne le contexte, l'accès à des services de garde d'enfants étant réputé favoriser le maintien en poste et la progression de la carrière des femmes, il devrait être prioritaire pour les mères handicapées, qui se heurtent à certains des obstacles à l'emploi les plus importants. Il faut s'engager à financer et à fournir des ressources aux centres de la petite enfance et aux garderies qui offrent des services aux travailleurs à temps partiel et aux parents ayant des horaires atypiques. Cela est particulièrement essentiel pour garantir des services de garde d'enfants aux mères handicapées, ainsi qu'aux parents immigrants et aux membres de familles 2ELGBTQIA, qui sont plus susceptibles de travailler à temps partiel.

La violence fondée sur le sexe...

• (1105)

La présidente: Veuillez commencer à conclure votre déclaration.

Mme Bonnie Brayton: Cela ne pose pas de problème.

Je m'arrêterai ici en abordant un sujet dont vous m'avez tous entendu parler à maintes reprises, car c'est un problème énorme. Il s'agit de la violence fondée sur le sexe et du fait que cette violence est l'une des raisons pour lesquelles les femmes handicapées connaissent des taux de pauvreté plus élevés.

Je tiens à souligner que les bénéficiaires de l'aide sociale et des prestations pour personnes handicapées, en particulier les femmes âgées et les personnes atteintes de déficiences intellectuelles ou cognitives, subissent une coercition financière. Nous devons également réfléchir à cela...

La présidente: C'est parfait, madame Brayton.

Nous allons momentanément revenir à vous pour vous poser quelques questions...

Mme Bonnie Brayton: C'est bien. Cela ne pose pas de problème.

La présidente: ... car je sais que nous pourrions certainement obtenir de nombreux renseignements auprès de vous.

Je vais maintenant donner la parole à Mmes Cooke et Lusby.

La parole est à vous pendant cinq minutes.

Mme Jennifer Lusby (présidente, Manitoba Possible): Merci, madame la présidente.

Bonjour à tous et, en particulier, aux membres distingués du Comité.

Je m'appelle Jennifer Lusby. Lindsey Cooke et moi-même nous joignons à vous aujourd'hui depuis nos demeures établies sur le territoire visé par le Traité n° 1. Bien que nous habitons sur le territoire visé par le Traité n° 1, le travail de Manitoba Possible s'étend sur les territoires visés par les Traités n° 2, 3, 4 et 5.

Walt Disney a déclaré que « [t]ous nos rêves peuvent devenir réalité, si nous avons le courage de les poursuivre ».

Pour poursuivre nos rêves, il est indispensable de faire preuve de courage. Alors que je comparais devant vous aujourd'hui en tant que présidente de Manitoba Possible, je me souviens de l'importance d'autonomiser les femmes en leur permettant d'accéder à des postes de direction. Ici, à Ottawa, dans les allées du pouvoir et de la force de notre grande nation, c'est avec humilité que je joins ma voix à la vôtre aujourd'hui pour plaider en faveur de la parité hommes-femmes et de l'avancement des femmes dans des postes de direction — une cause qui résonne profondément en moi. L'importance de ce moment ne m'échappe pas.

Je vous suis reconnaissante de l'occasion qui m'est donnée de m'adresser à votre éminente assemblée au nom de Manitoba Possible, une organisation vieille de 74 ans qui est fermement résolue à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion et à fournir aux Manitobains des services aux handicapés tout au long de leur vie. En tant qu'alliés des personnes handicapées, nous nous joignons à vous aujourd'hui et nous nous engageons à utiliser nos voix et notre pouvoir pour favoriser et renforcer un Manitoba équitable et inclusif pour tous.

En tant que femme occupant le poste de présidente de notre organisation, j'ai à la fois le privilège et la responsabilité de défendre la représentation des femmes dans notre dynamique organisationnelle. Notre détermination à relever le défi 50-30 illustre notre engagement à atteindre la parité hommes-femmes dans nos rangs. Je suis fière d'annoncer que 50 % des membres de notre conseil d'administration sont des femmes, ce qui témoigne de notre engagement inébranlable en faveur d'un milieu inclusif, où chaque voix est valorisée. En outre, grâce aux deux tiers de nos postes de direction occupés par des femmes, nous ne nous contentons pas de faire tomber les obstacles, nous créons également un précédent en matière de leadership équilibré entre les sexes dans notre secteur.

Néanmoins, en dépit de ces étapes marquantes, nous ne pouvons ignorer les disparités persistantes qui existent entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration à l'échelle nationale. Malgré les efforts déployés pour promouvoir la représentation des femmes, elles sont toujours sous-représentées dans les postes de direction, en particulier dans les postes de cadre de haut niveau. Cette triste réalité souligne les obstacles systémiques qui entravent la promotion des femmes à des postes de direction et la nécessité de prendre des mesures permanentes et proactives pour remédier à ces inégalités.

Il est possible de parvenir à une véritable égalité entre les hommes et les femmes de notre vivant.

Nous devons continuer de faire bouger les choses pour remédier aux inégalités persistantes que les femmes affrontent sur le marché du travail, en plaidant en faveur de ressources, de salaires équitables et de la reconnaissance des contributions uniques et précieuses apportées par les femmes qui nous ont précédées, qui sont à nos côtés ou qui n'ont pas encore réalisé leur cheminement professionnel.

Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion d'amplifier ce débat crucial aujourd'hui.

Ensemble, nous sommes plus forts.

• (1110)

Mme Lindsey Cooke (directrice générale, Manitoba Possible): Merci.

Je m'appelle Lindsey Cooke, et j'ai l'honneur de me joindre à vous aujourd'hui en ma qualité de directrice générale de Manitoba Possible.

Je suis fière de représenter une organisation qui fournit des soins et des services sociaux essentiels dans toute la province. À Manitoba Possible, nous employons 76 % de femmes, et notre équipe de direction compte 85 % de femmes. Malgré cela, je suis ce que nous croyons être la première directrice générale de notre organisation en 74 années d'histoire, ce qui démontre la sous-représentation continue des femmes dans les postes de haute direction au Canada.

La féminisation du travail lié aux soins et aux services sociaux est bien connue, tout comme la pratique de longue date qui consiste à dévaloriser ce travail, en particulier si on le compare à un travail qui exige un niveau d'instruction et de responsabilité similaire, mais qui est traditionnellement accompli par des hommes. J'aimerais souligner que, bien que votre étude accorde la priorité à l'augmentation de la représentation des femmes dans les métiers spécialisés et les secteurs des STIM, je vous prie de ne pas négliger la main-d'œuvre spécialisée et qualifiée du secteur des soins et des services sociaux, composée principalement de femmes, et notre responsabi-

lité de veiller à ce qu'elle soit rémunérée équitablement pour le travail essentiel qu'elle accomplit pour notre pays.

Le manque chronique de ressources disponibles dans les organisations à but non lucratif qui fournissent des soins et des services sociaux perpétue le cycle de la dévalorisation. Les organismes subventionnaires, y compris le gouvernement fédéral, ont souvent des politiques qui ne couvrent pas les frais administratifs et généraux raisonnables. Cela 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 féminisés. Ces politiques perpétuent le cycle de dévalorisation et renforcent les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction et de faire évoluer leur carrière.

En outre, j'aimerais amplifier les observations formulées par Mme Brayton et par le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada. Tout au long de ma carrière et dans le cadre de mes fonctions actuelles, j'ai observé une myriade d'obstacles, notamment un accès limité aux possibilités d'emploi, des mesures d'adaptation inadéquates en milieu de travail, une exposition accrue à la violence et à l'exploitation, et des préjugés sociaux qui aggravent les disparités entre les hommes et les femmes et qui ont des répercussions sur les femmes handicapées. Malgré cela, les déficiences sont souvent ignorées, même lorsque sont déployés des efforts intentionnels en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

En conclusion, je voudrais remercier chaleureusement le Comité de nous avoir donné l'occasion de participer à cette conversation cruciale. Nous devons accorder la priorité aux besoins des femmes confrontées à des axes identitaires croisés, afin de garantir que nos efforts en faveur de l'autonomisation économique des femmes sont réellement inclusifs et représentatifs de toutes les femmes. La santé du secteur des services sociaux à but non lucratif est inextricablement liée à l'autonomisation économique des femmes dans l'ensemble du pays.

Je vous remercie de votre attention.

La présidente: Je vous remercie.

Nous allons maintenant donner la parole à Medora Uppal qui participe à la séance virtuellement.

Madame Uppal, vous avez la parole pendant cinq minutes.

Mme Medora Uppal (directrice générale, YWCA Hamilton): Madame la présidente et mesdames et messieurs les députés, je vous remercie de m'avoir invitée à vous parler de l'autonomisation économique des femmes.

Je remercie tout particulièrement la secrétaire parlementaire, Lisa Hepfner, qui est notre députée locale à Hamilton.

Chaque année, au YWCA de Hamilton, nous servons plus de 10 000 femmes, personnes de diverses identités de genre et familles sur le territoire traditionnel des Haudenosaunee et des Anishinabe.

Au YWCA de Hamilton, nous croyons que les femmes sont des moteurs économiques et que l'autonomisation économique des femmes est essentielle à l'économie du Canada. L'autonomisation économique des femmes devrait être une stratégie nationale pour combattre et prévenir la violence fondée sur le sexe.

De mauvais traitements financiers et économiques sont présents dans environ 99 % des cas de violence familiale. Les agresseurs utilisent l'argent comme moyen d'imposer leur pouvoir et leur contrôle. Une enquête a montré que 93 % des survivantes n'étaient pas en mesure d'avoir accès à leur propre argent — qu'elles recevaient des allocations en espèces et rendaient compte à leurs agresseurs de la manière dont elles dépensaient l'argent — et que 86 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête avaient reçu l'ordre de quitter leur emploi, ce qui les isolait encore davantage et les rendait encore plus dépendantes financièrement. Je souhaite vous faire part de trois recommandations visant à promouvoir l'autonomisation économique des femmes.

Premièrement, nous avons besoin de faire preuve d'un leadership audacieux pour favoriser l'avancement des femmes dans des industries non traditionnelles. Les femmes continuent d'être laissées pour compte dans les domaines des STIM et des métiers, où il existe de réelles perspectives d'emplois sûrs et bien rémunérés en forte demande, mais où les progrès sont réalisés à pas de tortue ou pas du tout.

Par exemple, malgré la vaste gamme d'emplois dans le secteur manufacturier, la participation des femmes en Ontario se maintient à 29 %. Depuis plus de 40 ans, la croissance de la participation des femmes dans le secteur manufacturier est nulle, et les femmes continuent d'occuper les emplois les moins bien rémunérés dans ce secteur. Nous savons par expérience qu'il faut créer des programmes novateurs pour soutenir le recyclage ou l'amélioration des compétences des femmes qui recherchent l'indépendance financière pour prendre soin d'elles-mêmes et de leurs familles.

Le programme Uplift qui est offert par le YWCA de Hamilton et financé par FedDev Ontario, a connu un succès considérable en aidant 600 femmes à acquérir de nouvelles compétences dans les domaines de la science des données, de l'analyse, de la fabrication avancée et de la cybersécurité, ce qui les a amenées à se perfectionner et à trouver de nouvelles possibilités d'emploi offrant un revenu moyen de 70 000 \$ — très supérieur au salaire minimum ou aux salaires associés aux emplois faiblement rémunérés qui sont habituellement relégués aux femmes dans le cadre des programmes d'emploi traditionnels. Les possibilités de recyclage et d'amélioration des compétences devraient servir de base pour aider les femmes qui réintègrent le marché du travail ou qui fuient la violence à renforcer leur confiance en elles et leur capacité à gagner leur vie.

Deuxièmement, nous avons besoin de solutions qui s'attaquent à la nature sexospécifique de la crise du logement. Le manque de logements sûrs, abordables et de qualité est l'un des principaux obstacles à l'autonomisation économique des femmes, car on ne peut attendre des femmes qu'elles se concentrent sur le développement de leur indépendance financière lorsqu'elles affrontent quotidiennement des menaces de violence.

C'est la raison pour laquelle les YWCA de l'ensemble du pays ont demandé au gouvernement de réinvestir 600 millions de dollars dans l'initiative liée aux refuges et aux logements de transition pour femmes. Les logements de transition offrent un accès plus rapide à un logement abordable et sont accompagnés de services d'encadrement et d'emploi, afin de permettre aux femmes de regagner leur indépendance et leur sécurité et de leur donner le temps et l'espace dont elles ont besoin pour se rétablir et aller de l'avant. Un réinvestissement dans ce fonds d'aide au logement offert à l'échelle nationale permettrait à des organisations comme la nôtre d'entreprendre des projets de construction de logements conçus pour les femmes

qui sont prêts à démarrer. Nous encourageons le gouvernement à continuer de consacrer aux femmes 25 % des fonds affectés à la Stratégie nationale pour le logement.

Enfin, nous devons renforcer l'économie de la garde d'enfants. Nous saluons le travail accompli par le gouvernement pour mettre en place un système de garde d'enfants et d'éducation préscolaire financé et réglementé, en se fixant l'objectif ambitieux d'accroître le nombre de places de 250 000. La garde d'enfants est essentielle à la réussite économique des femmes. Cependant, les femmes employées pour garder des enfants ou dans le secteur des soins, où le travail est sous-financé et où les employeurs ont du mal à offrir des salaires décentes, ne seront pas autonomes sur le plan économique.

Quatre-vingts pour cent des travailleurs du secteur des organismes de bienfaisance sont des femmes, et les postes les moins bien rémunérés et les plus précaires dans le secteur des soins ou dans tout autre secteur sont principalement occupés par des femmes autochtones, noires, racisées et immigrées, qui font face à des obstacles économiques plus importants. Bien que nous nous efforcions de voir les femmes occuper des emplois non traditionnels qui leur offrent davantage de possibilités d'être indépendantes financièrement, nous reconnaissons également que le travail lié aux soins continue d'être effectué par des groupes de femmes qui sont sous-estimées et sous-payées.

Les secteurs de l'économie des soins et des services communautaires sont essentiels pour soutenir l'ensemble de l'économie canadienne, mais nous ne pouvons pas parler de manière constructive de l'autonomisation économique des femmes si nous continuons de laisser pour compte les femmes qui travaillent dans le secteur de l'économie des soins.

Je vous remercie de votre attention.

● (1115)

La présidente: Je vous remercie toutes les trois de vos déclarations préliminaires.

Nous allons maintenant amorcer notre série d'interventions de six minutes chacune. Nous allons commencer par donner la parole à Anna Roberts.

Madame Roberts, vous avez la parole pendant six minutes.

Mme Anna Roberts (King—Vaughan, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins de leur présence. Il s'agit d'un sujet important, et je suis très heureuse d'avoir l'occasion de poser quelques questions.

Je vais commencer par vous raconter une histoire. Je suis membre de l'alliance AODA. Je suis bénévole pour notre canton, et je suis fière de dire que notre canton a été récemment inspecté et que nous avons obtenu un taux de satisfaction de 100 %, ce qui me réjouit.

Voici le problème. Une membre de notre comité est handicapée. Elle dépend de son chien d'assistance. Son mari est décédé il y a quelques années, et elle doit compter sur les transports en commun pour pouvoir se rendre à ses rendez-vous en ville. Le problème, c'est que chaque municipalité ou région ne communique pas avec l'autre municipalité ou région, de sorte qu'il lui faut environ quatre heures pour se rendre à son rendez-vous chez le médecin, ce qui, selon moi, est inacceptable. Elle défend ardemment les intérêts des personnes handicapées, mais j'estime qu'en tant que membres du gouvernement, nous devons analyser cette situation.

J'adresse ma première question à vous, madame Brayton. Comment le gouvernement fédéral peut-il collaborer avec les provinces et les territoires pour améliorer l'infrastructure de notre pays, afin que les femmes handicapées puissent faire en sorte que leur prospérité économique soit la même que celle des femmes non handicapées?

• (1120)

Mme Bonnie Brayton: Nous voulons tous savoir comment nous pouvons faire en sorte que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux travaillent mieux. Je vous sais vraiment gré de l'histoire que vous nous avez racontée.

La question des transports est très importante pour les femmes handicapées de l'ensemble du pays. Je suis ravie que vous l'ayez soulevée. Je suis au courant de nombreuses situations de ce genre, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes handicapées aux soins de santé, à l'éducation et à l'emploi, et leur capacité d'y avoir accès simplement en fonction de la question des transports.

Bien entendu, la Loi canadienne sur l'accessibilité ne s'applique pas à toutes les formes de transport. Je pense qu'en vertu de cette loi, nous avons les éléments de base qui, nous l'espérons, seront insérés dans les réglementations provinciales et territoriales, en ce qui concerne les changements qui doivent entrer en vigueur pour qu'une équité complète en matière de transports soit assurée.

Je pense à l'exemple de votre amie et à ce qu'elle a vécu. Je connais un problème à Montréal que je peux vous donner en exemple. Une personne qui travaille pour mon équipe est malvoyante et, en hiver, elle doit quitter le bureau à 15 heures, car sa déficience visuelle lui fait courir un risque si elle part après cette heure en hiver. Elle a présenté une demande de transport adapté à Montréal, ce qui, je le précise encore une fois, est un privilège, car certaines villes ont des transports adaptés, d'autres non. Parce que sa déficience ne l'entravait qu'une partie du temps et que, selon eux, elle n'était pas suffisamment invalidante, ils ont refusé de lui fournir un transport adapté.

Dans ce cas particulier, le RAFHC a été en mesure de l'accommoder en lui permettant de travailler à domicile. Vous pouvez imaginer que, dans de nombreuses situations, cela lui aurait tout simplement fait perdre son emploi. L'emploi ne serait tout simplement pas à sa portée parce qu'elle n'aurait pas accès à un moyen de transport.

Je tiens à mentionner que je vous suis vraiment reconnaissante d'avoir cité l'exemple des transports. Les transports ont une multitude d'effets sur la capacité des femmes handicapées à accéder à l'emploi et à toutes les autres choses que les autres femmes considèrent comme allant de soi.

Mme Anna Roberts: Nous nous rencontrons tous les mois. Un commentaire revient sans cesse: elle a l'impression qu'en raison de

son handicap, les professionnels de la santé hésitent davantage à s'occuper de son cas.

Soyons honnêtes. Nous manquons de professionnels de la santé dans notre pays. Ce sont les personnes comme... J'aimerais beaucoup que vous rencontriez cette femme, car elle est tout à fait extraordinaire. Ce qu'elle peut faire, je ne peux pas le faire, et j'ai toute ma vue. Elle se sent parfois déprimée, je suppose. Elle a l'impression de ne pas recevoir l'attention médicale que recevrait une personne non handicapée.

Comment pouvons-nous encourager notre gouvernement à accélérer le processus visant à faire en sorte que tous les Canadiens aient accès à des professionnels de la santé, qu'ils soient handicapés ou non? Il s'agit là d'un problème grave qui sévit dans notre pays en ce moment. Avez-vous des suggestions à nous faire à cet égard?

Mme Bonnie Brayton: Je crois qu'il y a beaucoup de travail à faire pour éduquer les gens. Il est certain qu'une grande partie du travail du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada consiste à renseigner les gens sur le genre de situations que vous décrivez. Là encore, le gouvernement fédéral peut commencer par donner l'exemple et montrer aux provinces et aux territoires ce qu'il faut faire.

Je précise encore une fois que la question des soins de santé et de l'accès à ces soins est compliquée parce qu'elle ne relève pas de la compétence fédérale. Je dirais que certaines des négociations les plus récentes que le gouvernement fédéral a dû entreprendre au sujet de la violence fondée sur le sexe et du nouveau programme de soins dentaires sont des exemples de collaboration entre les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral.

J'aimerais dresser avec vous une liste des principaux déterminants sociaux de la santé qui ont une incidence sur la capacité des femmes handicapées à avoir accès à des soins de santé, à des logements, à des emplois et à la sécurité. Cela amène malheureusement de nombreuses femmes à envisager plutôt de demander l'accès à l'aide médicale à mourir.

• (1125)

Mme Anna Roberts: C'est l'un des...

La présidente: Vos six minutes sont écoulées, et j'en suis désolée.

Mme Anna Roberts: Êtes-vous sûre que votre minuterie fonctionne?

La présidente: Oui, j'en suis pas mal certaine. Vous posez simplement des questions trop intéressantes. Voilà tout.

Je vais maintenant donner la parole à Mme Hefpner.

Vous avez la parole pendant six minutes.

Mme Lisa Hefpner (Hamilton Mountain, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je remercie tous nos témoins des témoignages qu'ils ont apportés aujourd'hui. Il est vraiment important que nous entendions vos histoires, qu'elles soient consignées dans le compte rendu et que nous trouvions le moyen de rendre notre pays encore plus efficace.

Je vais me tourner vers ma collègue, Medora Uppal, qui représente le YWCA de Hamilton.

Je vous remercie de vous être jointe à nous, madame Uppal. Votre témoignage était vraiment important.

Comme vous le savez, j'ai une amie qui est une fournisseuse de services de garde d'enfants au YWCA de Hamilton. Je me souviens du moment où nous avons conclu l'accord sur les garderies avec l'Ontario. Nous pleurons en parlant des histoires des femmes qui récupéraient cet argent sur leur compte bancaire. Elles ne savaient pas d'où venait cet argent, et elles ont été tellement soulagées lorsqu'elles ont compris sa raison d'être. Elles pouvaient payer leur hypothèque. Elles bénéficiaient soudain d'une liberté tellement plus grande.

Cependant, le travail n'est pas terminé. Comme vous l'avez souligné dans votre déclaration préliminaire, il reste encore beaucoup à faire. Il faut notamment faire en sorte que l'éducation préscolaire soit une carrière respectée et bien rémunérée, à la hauteur de la valeur qu'elle représente pour nous, les membres de la société.

Lorsque nous avons conclu cet accord avec l'Ontario, la province s'est engagée à élaborer un cadre salarial pour les éducatrices de la petite enfance, ou EPE, à le mettre en œuvre, à fixer un plancher salarial et à instaurer des améliorations salariales. Je sais que le YWCA a toujours payé les EPE un peu mieux que la moyenne, mais vous pourriez peut-être nous parler de la manière dont cette partie de l'accord a été mise en œuvre, des questions ou des préoccupations que vous avez à ce sujet et peut-être des suggestions que vous pouvez faire concernant la façon dont nous pourrions accélérer et améliorer ce processus.

Mme Medora Uppal: Par l'intermédiaire de la présidente, je vous remercie beaucoup de votre question.

Je crois que nous avons encore beaucoup de travail à faire pour que ce programme national de garderies soit correctement mis en œuvre. La question du plancher salarial est cruciale pour nous en Ontario, et je sais qu'elle touche également d'autres provinces.

Ce qui s'est passé en Ontario, c'est qu'il a fallu beaucoup de temps pour fixer le plancher salarial, qui reste très bas. Le montant en dollars dévalorise le travail des éducatrices de la petite enfance et des travailleuses en garderie. Certaines travailleuses continuent de lutter contre la pauvreté. Le coût de la vie et le plancher salarial ne coïncident pas du tout. Les gens ont du mal à payer leur loyer. Nous savons que le personnel a recours à des banques alimentaires. Nous savons que les employés des garderies reçoivent des avis d'expulsion parce qu'ils ne peuvent pas payer leur loyer. Le problème, c'est que les efforts déployés pour exercer des pressions sur la province ne sont tout simplement pas suffisants pour entraîner une hausse des salaires.

Nous constatons que nous ne pouvons pas créer les places prévues par la stratégie parce que nous ne pouvons pas embaucher de personnel. Nous avons vraiment du mal à recruter des travailleuses en garderie et à les maintenir en poste. Nous observons une diminution considérable du nombre de personnes qui postulent et s'inscrivent à des programmes de garde d'enfants au niveau collégial. Il est certain que lorsqu'elles les achèvent, qu'elles examinent les salaires et les comparent à leur loyer, elles se disent qu'elles n'ont pas les moyens de travailler dans le secteur de la garde d'enfants.

Nous n'attirons pas les gens. Quelqu'un a mentionné tout à l'heure le secteur des soins de santé. Il fait face à ses propres défis particuliers, mais le secteur de la garde d'enfants est beaucoup moins bien rémunéré que celui de la santé. Les difficultés que rencontre ce secteur sont bien réelles.

Je crains que l'élargissement de la stratégie en matière de garde d'enfants et sa mise en œuvre telle qu'elle a été conçue ne prennent

beaucoup plus de temps ou n'aient pas lieu du tout. Nous commençons déjà à constater que des fournisseurs de services de garde d'enfants à but non lucratif envisagent de fermer leurs portes, de ne pas offrir de nouvelles places ou de mettre fin à leurs programmes de garde d'enfants. Et ces fournisseurs, qui jouent un rôle extrêmement important dans le secteur de la garde d'enfants, envisagent de prendre ces mesures 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 factures.

La mise en œuvre de la formule de financement ne fonctionne pas en Ontario. Elle doit être modifiée, et ce, plus rapidement que prévu. À l'heure actuelle, nous ne savons pas à quoi ressemblera la formule pour 2024. Nous attendons toujours des renseignements à ce sujet de la part du gouvernement de l'Ontario.

• (1130)

Mme Lisa Hefner: Nous savons à quel point les services de garde d'enfants sont importants pour l'autonomisation économique des femmes. Lorsque nous avons déployé ce plan dans tout le pays, nous avons constaté une augmentation spectaculaire de la participation des femmes à la population active. Je crois que nous sommes au premier rang des pays du G7 en ce qui concerne la participation économique des femmes.

J'ai trouvé intéressant de vous entendre dire que le nombre d'emplois occupés par des femmes dans les secteurs des STIM et de l'industrie manufacturière est toujours stagnant. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Mme Medora Uppal: Absolument. On n'a pas investi pour rendre les secteurs des STIM et des métiers spécialisés sécuritaires et accueillants pour les femmes.

Rien que dans le domaine de l'ingénierie, nous avons des groupes de diplômés qui comptent environ 40 % de femmes. Je pense qu'à l'Université McMaster, la moitié des nouvelles personnes inscrites en ingénierie cette année sont des femmes. Cependant, ce qui se passe, c'est qu'au bout de cinq à dix ans de service, les femmes quittent le secteur, et nous entendons parler d'histoires horribles liées à la discrimination, à l'absence de création de postes, ce que nous qualifions de formes plus discrètes de discrimination, et au manque de postes de cadre supérieur occupés par des femmes. Quelqu'un...

La présidente: Je vous remercie beaucoup de vos interventions. Je suis sûre qu'il y aura de nombreuses occasions de revenir sur ce sujet.

Nous allons maintenant céder la parole à Andréanne Larouche. Vous disposez de six minutes, madame.

[Français]

Mme Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci à toutes les témoins d'être venues à notre comité aujourd'hui pour contribuer à cette importante étude. En effet, il y a de nombreuses répercussions découlant du fait que les femmes ne bénéficient pas d'une meilleure autonomisation économique.

Je vais d'abord m'adresser à Mme Brayton.

D'une certaine façon, vous avez parlé du travail invisible, qui est pour moi un cheval de bataille depuis longtemps. Parmi d'autres groupes au Québec, l'Association féministe d'éducation et d'action sociale demande la tenue, le premier mardi du mois d'avril, d'une journée de reconnaissance du travail invisible, dans le but d'avoir des réflexions à ce sujet.

Vous avez parlé du problème qui touche la moitié des proches aidants. Vous pourrez revenir sur cette statistique. C'est une forme de travail invisible, comme le travail au sein de la famille et le bénévolat.

Comment l'organisation d'une telle journée contribuerait-elle à la réflexion collective sur les façons d'en arriver à une meilleure reconnaissance du travail invisible dans nos sociétés?

Mme Bonnie Brayton: Notre siège social est actuellement à Montréal, au Québec. Je suis complètement d'accord sur la proposition dont vous parlez.

Depuis des années, le secteur du bénévolat est en perte de vitesse, et on n'a pas besoin de se demander pourquoi.

Comme vous l'avez mentionné, il y a vraiment des lacunes. Tout d'abord, on ne comprend pas toujours à quel point le fardeau est lourd pour ces personnes. De plus, il y aurait beaucoup de possibilités à saisir afin de mieux faire les choses. Il faudrait penser à des moyens de soutenir d'une façon plus concrète ce type de contribution à l'économie. Plusieurs choses seraient à considérer. En plus de la tenue d'une journée de réflexion, il faudrait aussi mettre en place des politiques à cet égard.

Mme Andréanne Larouche: Nous espérons au moins qu'une journée de réflexion pourra amener une réflexion collective sur les politiques qui pourraient être mises en place. Nous sommes tout à fait d'accord sur cet aspect.

Vous avez aussi parlé des répercussions de la violence fondée sur le genre et des liens entre cette forme de violence et le manque d'autonomie économique. À ce comité, nous nous questionnons aussi sur la façon d'élargir la réflexion sur ce qui constitue de la violence. C'est aussi un cheval de bataille pour moi. Ici, j'ouvre la discussion sur la question du contrôle coercitif. Malheureusement, il existe de la violence financière, et cette question pourrait être davantage reconnue. Il ne faut pas attendre que ça mène à des actes violents. Il faut pouvoir travailler davantage en prévention et reconnaître que la violence financière peut mener à des conséquences beaucoup plus graves.

Selon vous, comment pourrions-nous élargir la réflexion et souligner l'importance d'en arriver à une meilleure reconnaissance du contrôle coercitif?

Mme Bonnie Brayton: Merci beaucoup d'aborder cet aspect.

Malgré l'entrée en vigueur prochaine de la prestation canadienne dont j'ai parlé assez souvent, nous avons des inquiétudes. En effet, nous savons qu'une fois que cette prestation sera en place, les femmes en situation de handicap courent un grand risque de vivre un autre type de violence, soit celle fondée sur le genre.

Pour expliquer ça, je vais parler de la recherche et des recommandations actuelles du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada. Nous avons un projet qui étudie l'importance du soutien par les pairs, non seulement sur le plan personnel, mais aussi pour naviguer à travers le système et les barrières. Quand on réfléchit à la manière d'améliorer la situation des femmes en situation de han-

dicap sur la planète Terre, la première chose qu'on constate, c'est que le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada est le seul organisme en la matière à l'échelle du pays. D'ailleurs, n'êtes-vous pas tannés de me voir ici? Au Québec, il y a Action femmes et handicap. À part ces deux organisations, il y a une lacune sur le plan du leadership et du soutien au leadership pour les femmes en situation de handicap.

Je m'éloigne un peu de votre question, mais je pense qu'il est important de comprendre que le manque de leadership autour de la table nous met à risque partout et contribue au manque d'accès à l'emploi, aux soins de santé et au transport, entre autres choses. Nous ne sommes pas autour de la table assez souvent.

Pourtant, je rappelle à tout le monde que 30 % de toutes les femmes au Canada sont en situation de handicap. C'est un tiers d'entre elles.

• (1135)

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup.

J'aimerais poser une dernière question rapidement, au sujet de la violence.

Madame Uppal, vous avez aussi parlé d'abus financier. Avez-vous quelque chose à ajouter sur le contrôle coercitif et l'élargissement de ce qui constitue de la violence?

[Traduction]

Mme Medora Uppal: La question m'était-elle destinée?

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Oui, madame Uppal, la question s'adressait à vous.

Vous avez parlé, dans votre présentation d'ouverture, de la question de l'abus financier et de ses conséquences. Voulez-vous ajouter quelque chose à ce que Mme Brayton a dit à propos du contrôle coercitif?

[Traduction]

Mme Medora Uppal: Je vous remercie de votre question.

Les conséquences sont bien réelles. Ce que nous constatons, c'est que les femmes ne peuvent pas s'échapper assez vite. Elles n'ont ni les ressources ni les moyens de le faire parce qu'elles n'ont pas accès à leurs ressources financières. Elles vivent sous la menace de leur conjoint, tout en essayant de comprendre comment elles peuvent se servir du réseau.

Dans les refuges et les logements de transition pour femmes établis partout au pays, il n'y a tout simplement pas assez de lits. Rien qu'en Ontario, nous constatons que les femmes n'ont pas les moyens de demeurer dans des hôtels et que ces endroits ne sont pas les plus sûrs pour elles. Le réseau des refuges est lui-même saturé. Nous n'avons pas non plus de... Souvent, le contrôle financier s'accompagne d'un contrôle émotionnel lié à l'éloignement de la famille. Parfois, les femmes ont quitté des situations de pauvreté et sont victimes de mauvais traitements. Elles sont parfois séparées de leur famille, et elles ne disposent d'aucune ressource pour fuir.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Nous devons maintenant passer à notre prochaine intervention de six minutes. Nous allons entendre Leah Gazan, qui participe à la réunion à distance.

Madame Gazan, vous avez la parole pendant six minutes.

Mme Leah Gazan (Winnipeg-Centre, NPD): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je suis désolée de ne pas pouvoir me joindre à vous en personne aujourd'hui.

Je remercie toutes les témoins de leurs excellents témoignages. Ma première question s'adresse à Bonnie Brayton.

Vous avez dit que les soins non rémunérés sont principalement prodigués par des femmes. Vous avez également établi un lien entre, d'une part, la violence fondée sur le sexe et, d'autre part, la pauvreté et l'abus financier.

L'une des mesures que je propose au cours de la présente législation, c'est mon projet de loi d'initiative parlementaire en faveur d'un revenu de base garanti suffisant. C'est justement une des raisons pour lesquelles je l'ai présenté — par exemple, pour aider les femmes âgées qui se sont consacrées aux soins non rémunérés, qui n'ont pas de pension et qui vivent dans la pauvreté. C'est aussi pour les 70 % d'adultes ayant une déficience intellectuelle grave qui vivent dans la pauvreté.

Je me demande ce que vous pensez de la mise en place d'un revenu de base garanti suffisant pour s'attaquer aux problèmes de violence fondée sur le sexe, mais aussi pour veiller à ce que les personnes handicapées puissent vivre dans la dignité, malgré toute la discrimination qu'elles subissent sur le marché du travail.

Mme Bonnie Brayton: Merci beaucoup. Je vous remercie également de ce que vous faites dans le dossier du revenu de base garanti.

Je dirais qu'il est important d'appuyer la prestation canadienne pour les personnes handicapées et de comprendre que notre communauté a eu l'impression de faire un compromis notamment entre le fait d'accepter l'idée qu'une telle prestation était possible, qu'elle avait déjà été offerte et, d'ailleurs, qu'elle s'imposait et... Je crois que l'idée plus générale d'un revenu de base garanti est un objectif que nous devons chercher à atteindre parce que la prestation canadienne pour les personnes handicapées ne profite qu'à un groupe de personnes handicapées dans une tranche d'âge précise: les Canadiens handicapés en âge de travailler.

Cela dit, que nous parlions d'un revenu de base garanti ou de la prestation canadienne pour les personnes handicapées, nous avons effectivement établi un lien avec le fait que c'est extrêmement important. Nous avons également établi un lien avec la présence d'un risque plus élevé de violence fondée sur le sexe. Bien entendu, je pourrais vous raconter des histoires horribles de femmes handicapées qui ont été victimes de coercition financière et de violence fondée sur le sexe.

• (1140)

Mme Leah Gazan: Je vous remercie beaucoup.

Mon temps est limité, et j'ai une autre question à vous poser avant de passer à autre chose.

Mon projet de loi vise à instaurer un revenu de base garanti suffisant qui s'ajouterait aux autres programmes et mesures de soutien destinés aux personnes ayant des besoins particuliers, y compris les personnes handicapées, parce que je sais que le coût de la vie est plus élevé en raison des médicaments et des choses qui aident les personnes ayant un handicap physique.

Vous avez parlé de la stratégie nationale de garde d'enfants pour les parents et les enfants en situation de handicap et du fait qu'elle ne tient pas compte de ce groupe démographique précis. En quoi le fait de ne pas répondre aux besoins de ce groupe démographique a-t-il une incidence sur le droit d'avoir accès à des services de garde?

Mme Bonnie Brayton: J'étais aux anges lorsque la stratégie nationale de garde d'enfants a été annoncée pour la première fois, mais j'ai été très déçue, comme je l'ai déjà mentionné, parce qu'on n'a pas veillé à ce que ce soit une occasion de repenser les services de garde d'enfants, non seulement en fonction de l'accessibilité des bâtiments, mais aussi en fonction des besoins des gens, c'est-à-dire des soins familiaux 24 heures par jour.

Je tiens à dire que, selon moi, l'initiative en matière de garde d'enfants que nous avons mise en place est importante, mais c'est un petit élément d'une stratégie nationale qui doit tenir compte des soins familiaux, des soins 24 heures sur 24 et de toutes les femmes qui ont besoin d'avoir accès à des garderies et qui ne travaillent pas de neuf à cinq.

Je pense que vos questions comportent plusieurs volets, et je ne veux pas prendre tout votre temps au cas où vous auriez des questions à poser aux autres.

Mme Leah Gazan: Estimez-vous, oui ou non, que, dans sa forme actuelle, la stratégie nationale de garde d'enfants est capacitaire?

Mme Bonnie Brayton: Oui.

Mme Leah Gazan: D'accord. Merci beaucoup.

Je passe maintenant à Lindsey Cooke, de Manitoba Possible.

Vous avez beaucoup parlé du sous-financement de l'économie des soins. Je suis une ardente défenseuse des salaires décents dans l'économie des soins, où les travailleurs sont principalement des femmes et des personnes autochtones, noires et de couleur.

Je me demande si vous pourriez nous en dire un peu plus à ce sujet et sur la façon dont nous devons aborder les salaires, les avantages sociaux et les pensions si nous tenons à développer une économie des soins. Autrement dit, si nous allons de l'avant, comment le gouvernement devra-t-il s'y prendre pour devenir un gouvernement féministe qui veille à ce que les domaines à forte prédominance féminine soient rémunérés et valorisés de façon équitable?

Mme Lindsey Cooke: Par l'entremise de la présidence, je remercie la députée Gazan de cette question très importante.

J'ai été très heureuse d'entendre aujourd'hui la cohérence de nos témoignages en ce qui concerne l'économie des soins et l'importance d'inverser la dévaluation de ce travail. S'il est dévalué, c'est justement parce qu'il a traditionnellement été effectué par des femmes, et il existe des stéréotypes persistants sur la raison pour laquelle les gens font ce travail. Des représentants gouvernementaux m'ont déjà dit qu'une partie de la rémunération est le bien-être que je ressens lorsque je fais ce travail, mais je pense que nous sommes tous d'accord pour dire que cela ne suffit pas pour mettre du pain sur la table — certainement pas dans l'économie d'aujourd'hui.

Nous devons repenser notre façon de percevoir ce travail et reconnaître 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 contribuer.

Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup.

Je me sens bien quand je prends soin des autres. Ai-je bien compris?

Nous passons à notre prochaine série de questions. Il y aura deux interventions de cinq minutes et deux autres de deux minutes et demie.

Nous allons commencer par Dominique Vien, qui dispose de cinq minutes.

• (1145)

[Français]

Mme Dominique Vien (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie nos invitées d'être parmi nous aujourd'hui, à la fois celles qui se sont déplacées et celles qui participent par vidéoconférence.

Ce qui me frappe, c'est de constater qu'il nous reste tellement de chemin à faire, comme femmes. Je parle aussi bien des femmes qui ont un handicap que de celles qui n'en ont pas. Je répète souvent que, même s'il y a une égalité de droit, on est encore loin de l'égalité de fait. On a beau établir toutes sortes de politiques, de directives et de belles stratégies, on n'est pas encore rendu là où on devrait être.

Dans une autre vie, à l'Assemblée nationale, j'ai fait partie d'un conseil des ministres au sein duquel on exigeait la parité hommes-femmes. Une directive avait aussi été envoyée à toutes les sociétés d'État. Tous les ministres responsables des sociétés d'État devaient s'assurer que les conseils d'administration de celles-ci étaient paritaires ou, du moins, qu'ils s'efforçaient d'y arriver. Je peux vous dire qu'on se faisait taper sur les doigts par le premier ministre si on n'y arrivait pas.

Madame Lusby, vous avez évoqué la question de l'équité au sein des conseils d'administration. C'était peut-être Mme Cooke. Quoi qu'il en soit, je pense que l'exemple doit venir d'en haut.

Au Manitoba, donne-t-on aux sociétés d'État et aux organisations gouvernementales de telles consignes pour assurer la parité?

[Traduction]

Mme Jennifer Lusby: Je vous remercie.

Si je comprends bien la question, vous voulez savoir si nous avons quelque chose au Manitoba pour aider les femmes à accéder à des postes de direction au sein des conseils d'administration. Ai-je bien compris?

[Français]

Mme Dominique Vien: Oui, exactement.

Est-ce que chez vous, au Manitoba, on donne des consignes ou des directives à cet égard aux organisations gouvernementales et aux sociétés d'État?

[Traduction]

Mme Jennifer Lusby: Pas à ma connaissance. Je sais que Manitoba Possible a adhéré au Défi 50-30, et que nous nous intéressons particulièrement à la parité entre les sexes au sein des conseils d'administration. À titre de présidente d'un conseil d'administration — et une présidente relativement jeune —, j'ai vécu toutes sortes de choses. Je pense que nous pouvons faire beaucoup plus

pour soutenir les femmes dans ces postes au sein des conseils d'administration et pour comprendre certains des obstacles auxquels elles font face en ce moment. Selon mes observations, le mentorat joue un rôle essentiel à cet égard.

Il n'y a pas beaucoup de femmes qui occupent ces postes au sein des conseils d'administration, en particulier les postes de cadres ou de présidente d'un conseil d'administration. Lorsque je suis arrivée à Manitoba Possible, en 2016, je ne me suis pas vue représentée aux plus hauts échelons du conseil d'administration de l'organisme.

Lorsque je suis entrée au conseil d'administration, quelqu'un de l'organisme m'a serré la main en me disant, d'un ton surpris, que j'étais jeune. J'ai trouvé cela très intéressant, car...

[Français]

Mme Dominique Vien: Madame Lusby, pouvez-vous nous dire ce qu'est le défi 50-30 exactement?

[Traduction]

Mme Jennifer Lusby: Dans le cadre du Défi 50-30, des organismes s'engagent à assurer la parité — une représentation à 50 % — entre les sexes au sein de leur conseil d'administration et une représentation à 30 % des groupes méritant l'équité. Manitoba Possible a adopté cette initiative, mais Mme Cooke pourrait peut-être vous en dire plus à ce sujet.

Mme Lindsey Cooke: Oui. C'est un engagement dirigé par le gouvernement fédéral auquel un organisme peut adhérer à titre de partenaire. Notre organisme a pris cet engagement et nous sommes heureux de pouvoir indiquer que nous l'avons respecté et que nous continuons à nous efforcer d'accroître cette représentation.

Je crois que c'est Ruth Bader Ginsburg qui a dit qu'on pouvait s'arrêter à 100 %, et nous poursuivons donc sur notre lancée.

[Français]

Mme Dominique Vien: Merci beaucoup.

Madame Brayton, vous m'avez fait sursauter tantôt quand vous avez dit que le tiers des femmes étaient en situation de handicap.

Mme Bonnie Brayton: C'est fort comme statistique, n'est-ce pas?

Mme Dominique Vien: En effet, je suis tombée des nues.

Que considérez-vous...

Mme Bonnie Brayton: Je peux vous en parler davantage.

Quand je suis arrivée, en 2007, on m'a dit que 15 % des femmes étaient en situation de handicap, et je ne le croyais pas. Ensuite, en 2017, Statistique Canada a dit que c'était 24 %, et je ne le croyais toujours pas. Maintenant, selon les données de décembre de Statistique Canada, c'est rendu 30 %. Voilà où nous en sommes.

• (1150)

Mme Dominique Vien: Qu'est-ce qu'on entend par « handicap »? Ça n'a peut-être plus la même signification pour tout le monde.

[Traduction]

La présidente: Si vous pouviez nous faire parvenir de plus amples renseignements sur cette question, ce serait formidable.

La parole est maintenant à M. Serré, qui participe à distance.

Vous avez la parole. Vous avez cinq minutes.

[Français]

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

Je remercie les quatre témoins d'avoir très bien expliqué leur situation. Dans le fond, je pourrais facilement prendre cinq minutes avec chacune d'elles, et même plus, pour leur poser des questions.

À Sudbury, dans le Nord de l'Ontario, le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada joue un rôle vraiment important, tout comme le YMCA du Nord-Est de l'Ontario. D'autres organisations font aussi un travail énorme, comme celle représentée par Mme Uppal et celle représentée par les témoins du Manitoba.

Ma première question s'adresse à Mme Brayton.

Tantôt, Mme Hepfner et Mme Uppal ont parlé des services de garde d'enfants. Comme vous le savez, l'Ontario a été la dernière province à signer une entente en la matière avec le fédéral. Ça fait juste un an, et les statistiques démontrent déjà une augmentation du pourcentage de femmes qui participent au marché du travail. On a aujourd'hui un taux record de 86 %. C'est du jamais-vu. À titre de comparaison, aux États-Unis, c'est seulement 77 %. On voit donc que ça a déjà eu des effets, même si ça fait juste un an. Cela dit, il y a encore du travail à faire.

Madame Brayton, j'ai été particulièrement touché par ce que vous avez mentionné. En ce qui concerne les femmes ayant un handicap, il y a une entente avec l'Ontario et avec les autres provinces. J'aimerais vous donner l'occasion de nous donner des précisions.

Comment fonctionnait l'ancien programme de l'Ontario pour ce qui est des femmes ayant des besoins particuliers? Depuis l'ajout de fonds, vous ne semblez voir aucune différence. J'aimerais savoir si vous avez des recommandations précises à formuler au gouvernement, tant à l'échelle provinciale qu'à l'échelle fédérale, pour aider les femmes ayant des besoins particuliers à participer au marché du travail.

Mme Bonnie Brayton: Merci beaucoup de votre question.

En tant que mère habitant au Québec, j'ai eu le plaisir de ne pas payer plus de 10 \$ par jour en frais de garde d'enfants. Je vous propose donc de regarder plutôt du côté des projets pilotes qui ont cours au Québec, pour voir ce qu'il faudrait faire.

Il faudrait construire de nouveaux espaces inclusifs, en pensant non seulement à des éléments de l'environnement physique, par exemple des rampes d'accès, mais aussi à l'expérience que vivront ces jeunes enfants ainsi que les autres enfants qui seront avec eux. En effet, si on veut parler d'inclusion au Canada, il faut commencer à faire de l'éducation auprès des jeunes. Si on commence par les jeunes enfants, je peux vous garantir qu'il y aura un changement au fil du temps.

Ma première recommandation est donc de reconnaître que, lorsque les enfants en situation de handicap ne partagent pas les mêmes espaces que les autres, c'est une perte pour tous les enfants. Si on veut changer la mentalité de capacitisme au Canada, il faut commencer à mettre nos enfants en situation de handicap, notamment les filles, dans des écoles et des espaces pour la garde d'enfants.

Je ne sais pas si vous trouvez que c'est une bonne réponse, mais je pense qu'il faut vraiment commencer par ça.

On se surprend déjà de voir cette statistique de 30 %. C'est maintenant qu'il faut investir pour l'avenir de nos enfants.

M. Marc Serré: Merci beaucoup, madame Brayton.

Mesdames Lusby et Cooke, vous avez mentionné la parité au sein de votre organisation. Depuis l'arrivée de M. Trudeau au poste de premier ministre en 2015, il y a aussi cette parité au Conseil des ministres, et j'espère qu'il en sera de même pour tout autre parti qui formera le gouvernement au fédéral.

Madame Cooke, je suis touché de voir que, depuis les 74 ans d'existence de votre organisme, vous êtes la première femme à occuper le poste de directrice générale. À titre d'exemple, il y a quelques semaines, j'ai visité une école secondaire de ma circonscription et j'ai vu, affichées sur un mur, les photos de toutes les personnes ayant occupé le poste de directeur de l'école. Sur 15 directeurs, il y avait seulement une femme, à ce jour.

Tantôt, vous avez parlé des organismes subventionnaires et de certains coûts supplémentaires qui constituaient aussi des barrières. Comment peut-on trouver des façons d'améliorer la situation? Il est très frustrant de voir cette situation encore aujourd'hui, en 2024. Pourtant, on voit que des organisations où des femmes siègent au conseil d'administration font plus d'argent en Bourse. De plus, les gouvernements ont de meilleures politiques en matière de parité. Malgré tout, il y a encore une énorme lacune sur le plan de la parité au sein des conseils d'administration.

Que peut faire le gouvernement fédéral pour améliorer la situation?

Je pense qu'il vous reste 30 secondes pour répondre à la question.

• (1155)

[Traduction]

Mme Lindsey Cooke: Par l'entremise de la présidence, je vous remercie beaucoup de votre question.

Je suis très privilégiée d'occuper mon poste actuel, et j'en suis bien consciente. Je n'oublie pas non plus que j'ai profité des privilèges nécessaires pour en arriver là. Je suis une femme blanche. Je suis cisgenre. Je viens d'une famille qui m'a répété à maintes reprises que je pouvais faire absolument tout ce que je voulais.

D'autres n'ont pas cette chance, et nous avons donc besoin de stratégies qui leur donnent les moyens d'agir. Cela passe notamment par la création d'organismes subventionnaires qui reconnaissent la valeur de notre travail et qui nous financent en conséquence, de manière à ce que les femmes puissent profiter de soutiens officiels pour progresser dans leur carrière.

La présidente: C'est formidable. Je vous remercie beaucoup.

Nous avons seulement le temps d'entendre les deux derniers intervenants. Madame Larouche, vous avez deux minutes et demie.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Merci, madame la présidente.

Je remercie encore une fois les témoins de ce premier groupe.

Comme on peut le voir, la portée de cette étude va bien au-delà du simple fait de mettre plus d'argent dans les poches des femmes. Il s'agit aussi de leur offrir une meilleure qualité de vie. Dans certains cas, c'est même carrément une question de survie, lorsqu'on leur donne la possibilité de vivre dignement, à l'abri de la violence et de la pauvreté. C'est ce qui ressort très fortement des témoignages d'aujourd'hui.

Mesdames Cooke et Lusby, dans votre allocution d'ouverture, vous avez parlé du mentorat et j'aimerais y revenir. Par le passé, alors que je travaillais dans le milieu communautaire, j'ai participé à des chantiers d'étude sur la sécurité financière des femmes. Nous avions différents chantiers portant sur différents aspects qui pouvaient avoir un impact sur la santé financière des femmes. Il était question notamment de l'importance du réseautage et du mentorat. Les femmes ont besoin de modèles, mais le réseautage est moins naturel chez elles. Évidemment, à l'heure du cinq à sept, les femmes sont à la maison et n'ont pas le temps de réseauter pour faire avancer leur carrière, contrairement aux hommes. Ça a donc un impact incroyable sur leurs finances à long terme.

Vous avez dit que le mentorat n'était pas disponible pour les femmes. Ai-je bien compris? Si c'est le cas, que pourrait-on faire de plus pour favoriser le mentorat? Comme on le sait, s'il y a plus de modèles, plus de femmes pourront accéder à certains postes mieux rémunérés.

[Traduction]

Mme Lindsey Cooke: Je vous remercie beaucoup de votre question.

Au risque de me répéter, je dirais qu'il faut, au bout du compte, financer adéquatement le secteur sans but lucratif. Imagine Canada nous apprend que le secteur sans but lucratif représente 8,1 % du PIB total du Canada. Il est donc essentiel à la santé globale de l'économie canadienne. Lorsque ce secteur dispose des ressources suffisantes, il a le soutien officiel nécessaire pour pouvoir offrir des programmes de mentorat rémunéré.

Parfois, ces choses doivent être accomplies en dehors des heures de travail, et nous savons que dans notre pays, le fardeau des soins familiaux est principalement assumé par les femmes. Par conséquent, nous devons être en mesure de financer les organismes sans but lucratif dont les marges sont supérieures à, par exemple, un plafond de 10 % pour les frais généraux administratifs. C'est un obstacle énorme au fonctionnement des organismes sans but lucratif dans notre société.

Nous devons être en mesure de fournir les ressources nécessaires aux organismes pour qu'ils puissent offrir des programmes de perfectionnement professionnel pendant les heures de travail rémunérées, et qu'ils puissent aussi offrir des programmes de mentorat pendant les heures de travail rémunérées. Je pense donc qu'il est essentiel d'intégrer ces programmes au système plutôt que de les offrir en dehors des heures de travail.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

La parole est maintenant à Mme Gazan, qui participe à la réunion à distance. Elle a deux minutes et demie.

Mme Leah Gazan: Je vous remercie beaucoup, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui.

Ma dernière question s'adresse à Mme Uppal. Pour revenir à l'économie des soins, vous avez dit qu'à cause des salaires, les femmes sont laissées pour compte dans l'économie des soins. Nous savons, même en parlant de choses comme une transition juste, que nous devons investir davantage dans l'économie des soins pour veiller à offrir des occasions d'emploi avec un salaire décent.

J'aimerais que vous m'en disiez plus à ce sujet.

Mme Medora Uppal: Je vous remercie.

Par l'entremise de la présidente, j'aimerais insister sur le fait qu'il est essentiel d'investir dans le secteur sans but lucratif et les organismes de femmes. Nous ne les finançons pas encore suffisamment pour leur permettre de payer des salaires convenables. Certaines formules de financement fonctionnent de telle sorte que les taux de rémunération sont plus élevés dans certains secteurs que dans d'autres. La disparité est assez importante. Le plafond de 10 % dont il a été question a une incidence importante sur les salaires, et c'est au sein de ces organismes — dans le secteur sans but lucratif et les organismes de femmes — que les femmes font le travail tout en étant sous-payées.

À l'échelon fédéral, il s'agit surtout des relations et de la manière dont les fonds fédéraux sont transférés et dirigés, ainsi que des limites, contraintes et exigences qui leur sont imposées en ce qui concerne les attentes en matière de rémunération. Le financement devrait donc correspondre à ces objectifs.

• (1200)

Mme Leah Gazan: Compte tenu de tout cela, diriez-vous que pour être un gouvernement véritablement féministe, il faut examiner la façon dont les fonds sont alloués et s'assurer qu'il n'y a pas de préjugés sexistes dans l'allocation de ces fonds?

Mme Medora Uppal: Par l'entremise de la présidente, je pense que c'est une excellente façon de présenter les choses. Il faut mener une analyse fondée sur le sexe pour s'assurer qu'il n'y a pas de préjugés fondés sur le sexe et que nous ne créons pas des systèmes qui ne tiennent pas compte du sexe ou qui ne sont pas fondés sur le sexe et qui, au bout du compte, créent en réalité une disparité dans le financement et les salaires.

La présidente: il vous reste 10 secondes.

Mme Leah Gazan: Je vous remercie, madame. Je vous suis très reconnaissante.

La présidente: Je vous remercie.

Madame Gazan a tellement de questions que je j'ai pensé que c'était mieux de l'arrêter ici. Au nom du Comité, je tiens à remercier chaleureusement Mme Brayton, Mme Cooke, Mme Lusby et Mme Uppal d'être venues témoigner aujourd'hui. J'aimerais maintenant leur demander quelque chose.

Madame Brayton, pourriez-vous nous faire parvenir des documents sur la question des 30 % de femmes handicapées? Je pense que c'est une question très importante. Nous vous serions très reconnaissants de pouvoir consulter ces documents.

Mme Bonnie Brayton: Je serais très heureuse de vous fournir ces documents.

La présidente: Je tiens à remercier toutes les témoins. Nous allons suspendre la séance. Nous prendrons environ deux minutes pour accueillir nos nouvelles témoins. Il y a deux témoins en ligne et une témoin dans la salle.

La séance est suspendue.

• (1200) _____ (Pause) _____

• (1205)

La présidente: Bienvenue à notre deuxième groupe de discussion. J'aimerais maintenant accueillir nos invitées.

Nous accueillons Queenie Choo, présidente-directrice générale de S.U.C.C.E.S.S., qui comparait en ligne. Nous accueillons également Saadia Muzaffar, présidente de TechGirls Canada, qui comparait en personne dans la salle. Enfin, nous accueillons Alison Kirkland, présidente et directrice générale d'Organisations d'entreprises de femmes du Canada.

Pour les cinq premières minutes, nous entendrons Mme Choo, qui comparait virtuellement.

Madame Choo, vous avez la parole. Vous avez cinq minutes.

Mme Queenie Choo (présidente-directrice générale, S.U.C.C.E.S.S.): Je vous remercie, madame la présidente.

Bonjour et merci de m'avoir invitée à prendre la parole aujourd'hui.

Je m'adresse à vous depuis Vancouver, sur les territoires non cédés des peuples Salish du littoral, en particulier des Premières Nations Musqueam, Squamish et Tsleil-Waututh.

Notre organisme a été fondé il y a 50 ans et nous sommes aujourd'hui l'un des plus grands organismes de services sociaux au Canada. Au cours de la dernière année, nous avons servi plus de 77 000 personnes et fourni 152 000 services. Nous offrons également un large éventail de programmes et de services intégrés aux nouveaux arrivants, y compris l'établissement, l'apprentissage de l'anglais, l'emploi et l'entrepreneuriat, ainsi que des programmes pour les femmes, les familles, les jeunes et les personnes âgées.

Au premier trimestre 2024, les hommes occupaient plus de 62 % des postes de cadres supérieurs et les femmes plus de 37 % de ces postes. Onze pour cent des Canadiennes vivent dans la pauvreté, le risque étant plus élevé pour celles qui font face à des obstacles multiples tels que la race, les handicaps et le statut de mère célibataire. D'ici 2030, de 40 à 160 millions de femmes dans le monde pourraient devoir changer d'emploi. La proportion de candidates optant pour des métiers dominés par les hommes a augmenté au cours des 10 dernières années. Toutefois, les femmes ne représentaient que 5 % du total des inscriptions dans des programmes d'apprentis en 2019.

Les femmes sont plus souvent victimes de microagressions que les hommes, comme le fait d'être prise pour une employée subalterne ou de recevoir des commentaires sur leur état émotionnel. Les femmes noires et asiatiques sont sept fois plus susceptibles que les femmes blanches d'être confondues avec une personne de la même race et de la même ethnie. À Toronto, le manque d'expérience professionnelle au Canada représente un obstacle important pour près de 45 % des immigrantes qualifiées à la recherche d'un emploi. De nombreuses immigrantes font face à des transitions de carrière importantes, soit parce que leur profession est réglementée, soit parce qu'elles doivent se réinventer dans un nouvel environnement.

Après la pandémie, les nouvelles immigrantes ont fait face à une situation plus difficile que leurs homologues nées au Canada. En effet, elles ont eu des taux de chômage plus élevés avant et pendant la récession.

Compte tenu de notre domaine d'intervention, j'aimerais vous faire part de mon point de vue sur l'importance de l'investissement fédéral dans les services d'établissement pour les nouveaux arrivants, en particulier les femmes. Je compte sur un avenir meilleur pour toutes les femmes, en particulier pour celles qui font face à des préjugés supplémentaires en raison de leurs identités croisées, comme les femmes racisées ou les femmes handicapées.

Notre organisme contribue à briser les préjugés fondés sur le sexe. En fait, l'année dernière, plus de 70 % de nos clients étaient des femmes. L'un des principaux objectifs de S.U.C.C.E.S.S. est d'aider les immigrantes et les femmes issues de communautés diversifiées à acquérir des compétences linguistiques et professionnelles, ainsi qu'à recevoir les conseils et les soutiens aux familles dont elles ont besoin pour réussir leur vie au Canada.

Notre projet intégré d'entrepreneuriat féminin, créé en 2018 et financé par la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat du gouvernement du Canada, vise à renforcer les capacités des femmes entrepreneures au Canada en leur offrant une gamme complète de ressources, d'outils, de services consultatifs et de programmes de formation. Ce projet a permis de soutenir plus de 798 femmes entrepreneures, d'organiser des occasions de mentorat pour 338 clients, de fournir un encadrement individuel à plus de 760 personnes et de permettre à plus de 700 personnes de participer à des ateliers de formation et d'acquisition de compétences.

J'aimerais également vous présenter un autre programme, soit le Programme intégré de formation professionnelle pour les femmes. Ce programme a été créé en 2022 et il est financé par Emploi et Développement social Canada. Son objectif est d'autonomiser les femmes nouvellement arrivées au Canada en leur offrant une gamme complète de ressources, d'outils, de services de soutien et de programmes de formation dans les domaines de l'éducation de la petite enfance, du système de soins de santé et de l'organisation d'événements. Grâce à ce programme, nous avons offert du soutien à plus de 188 nouvelles arrivantes et aidé 138 clientes à trouver des possibilités de stages.

• (1210)

En conclusion, nous demandons un environnement financier sûr et stable pour les femmes dans le cadre d'un système de soutien exempt de discrimination et de racisme. Chaque geste individuel que nous posons ouvre la voie à un changement collectif et systémique et à un avenir véritablement égalitaire pour les femmes à titre de membres égaux et pleinement respectés de la société.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir donné l'occasion de partager avec vous la vision et le travail de S.U.C.C.E.S.S.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

La parole est maintenant à Mme Saadia Muzaffar.

Vous avez la parole. Vous avez cinq minutes.

Mme Saadia Muzaffar (présidente, TechGirls Canada): Je vous remercie, madame la présidente.

Comme vous l'avez dit, je m'appelle Saadia Muzaffar et je suis fondatrice et présidente de TechGirls Canada, un organisme national sans but lucratif qui, depuis 11 ans, fait la promotion d'une économie des STIM où les femmes peuvent prospérer.

Nous menons des recherches et des projets pilotes de renforcement des capacités en vue de trouver de meilleurs moyens d'accroître la participation des femmes dans les secteurs d'innovation axés sur les STIM, mais nous cherchons également à savoir comment elles s'en sortent en matière de promotions et d'équité salariale une fois qu'elles ont obtenu leur premier emploi dans leur domaine de formation et d'expertise.

J'ai eu le privilège de représenter l'engagement du Canada à soutenir la participation des femmes dans les domaines des STIM aux Nations unies, à l'APEC et au sein d'Affaires mondiales Canada. Je suis profondément reconnaissante de l'occasion qui m'est donnée de partager certaines des idées issues de ce travail avec votre éminent comité, dont le mandat me tient particulièrement à cœur.

Aujourd'hui, ma déclaration porte sur le travail effectué par TechGirls Canada au cours des sept dernières années, soit l'émancipation économique des immigrantes canadiennes dans les domaines des STIM. La plupart des Canadiens sont surpris d'apprendre que les immigrantes constituent la majorité des femmes dans la main-d'œuvre des domaines des STIM au Canada, soit 52 %, et ce chiffre continue d'augmenter. En date de 2021, le Canada compte 426 350 immigrantes en âge de travailler dans les domaines des STIM. Ce chiffre augmente d'une année à l'autre, car notre système d'immigration s'efforce d'attirer les meilleurs talents mondiaux dans les domaines des STIM.

Compte tenu de cette situation, de nombreuses personnes sont surprises d'apprendre qu'en moyenne, dans les domaines des STIM, les immigrantes gagnent 55 ¢ pour chaque dollar que gagnent les hommes non immigrants ayant les mêmes qualifications. Même si elles représentent la majorité des femmes dans ces domaines, elles connaissent également les pires résultats en matière de chômage, de sous-emploi et d'emplois correspondant à leurs compétences.

Enfin — et c'est peut-être le fait le plus surprenant —, les immigrantes indiquent qu'elles ont de la difficulté à trouver un emploi dans les secteurs des STIM qui connaissent depuis longtemps des pénuries de main-d'œuvre, comme les technologies numériques, des technologies propres, la cybersécurité, les soins de santé, la fabrication de pointe et les métiers techniques. Ce décalage entre les immigrantes qualifiées qui peuvent offrir leur expertise et les industries qui en ont besoin pour profiter des occasions de croissance et d'innovation crée une situation absurde sur le plan commercial. En effet, nous renonçons à des centaines de millions de dollars lorsque nous n'utilisons pas leurs compétences pour favoriser la compétitivité mondiale du Canada.

Les recherches et les partenariats de TechGirls Canada dans les 13 provinces et territoires montrent que quatre domaines précis ont besoin de soutien.

Tout d'abord, il faut élaborer des programmes de formation à l'emploi spécialisés qui permettent aux nouvelles arrivantes dans les domaines des STIM d'avoir accès aux emplois dans leur domaine respectif au Canada.

Deuxièmement, il s'agit d'établir des partenariats pour favoriser l'engagement des employeurs, afin que ces programmes répondent aux exigences et aux compétences demandées dans l'industrie, ce qui se traduira par des emplois adéquats et mieux rémunérés pour ce bassin de talents essentiels.

Troisièmement, il faut créer des outils et des programmes de jumelage avec des emplois et des secteurs précis, afin que les immi-

grantes dans les domaines des STIM ne soient pas obligées d'effacer leur maîtrise et leur doctorat de leur curriculum vitae parce qu'on les oriente plutôt vers des emplois de survie dans le commerce de détail, l'hôtellerie, les services de soutien à la personne et le service à la clientèle.

Quatrièmement — et c'est le point le plus important —, TechGirls Canada et ses organismes partenaires souhaitent mettre en œuvre des programmes de soutien fondés sur des données probantes pour le maintien en poste et la mobilité professionnelle qui ne se concentrent pas seulement sur l'obtention d'un emploi bien rémunéré, mais qui abordent aussi les enjeux liés à l'intégration au milieu de travail.

Nous pensons que l'amélioration de l'équité économique pour les immigrantes dans les domaines des STIM permettra d'obtenir de meilleurs résultats économiques pour toutes les femmes dans les domaines des STIM.

Je remercie la présidente et les membres du Comité de m'avoir accordé leur temps. J'ai hâte de répondre aux questions.

• (1215)

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Nous passons maintenant à Alison Kirkland, d'Organisations d'entreprises de femmes du Canada, qui témoigne en ligne.

Madame Kirkland, vous avez cinq minutes.

Mme Alison Kirkland (présidente et directrice générale, Organisations d'entreprises de femmes du Canada): Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de témoigner aujourd'hui. Je suis ravie d'être avec vous.

Organisations d'entreprises de femmes du Canada est une association de centres de ressources dans tout le pays. Ses divers membres viennent en aide aux femmes entrepreneures en leur fournissant des services de soutien, notamment des conseils, de la formation, du mentorat et du réseautage, pour favoriser directement leur croissance et leur réussite.

Je vais utiliser le sigle OEFC pour faire court. Tout au long de l'année, OEFC 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. Notre objectif est de veiller à ce que les conseillers aient les connaissances et l'expérience nécessaires pour les soutenir de la meilleure façon possible.

Comme vous le savez tous, l'accès au capital reste un obstacle important pour de nombreuses femmes entrepreneures qui cherchent à créer ou à développer leur entreprise. J'ai commencé à travailler dans l'écosystème des femmes entrepreneures en 2002. À l'époque, les femmes entrepreneures se heurtaient à des obstacles importants lorsqu'elles tentaient d'obtenir des capitaux pour leurs entreprises. Je dois malheureusement dire qu'au cours des 20 dernières années, cette situation n'a pas beaucoup changé.

En 2021 et 2022, nous avons mené une étude de deux ans sur l'accès des femmes entrepreneures au capital. Cette étude nous a permis de nous entretenir directement avec des femmes entrepreneures et d'en savoir plus sur leur expérience en matière d'accès ou de tentative d'accès au capital commercial. En tout, nous avons communiqué avec 1 024 femmes au pays, qui ont répondu à notre sondage et participé à des groupes de discussion et à des entretiens individuels. Nous avons publié les résultats dans le rapport intitulé « Bootstrap or Borrow? », soit s'autofinancer ou emprunter. Les données recueillies ont permis de recenser les obstacles systémiques qui empêchent les femmes entrepreneures d'accéder au capital de croissance.

Au cours de la recherche, nous avons entendu des messages puissants de la part des femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenues. Nombre d'entre elles ont une image mentale des bailleurs de fonds canadiens qui les rendent pessimistes quant aux chances de succès du financement. Parmi les répondantes, 40 % pensaient qu'« ils ne prêteront pas à [quelqu'un] comme moi ». Les femmes entrepreneures racisées et autochtones sont au moins trois fois plus susceptibles que leurs homologues non intersectionnelles de penser que les banques auraient des préjugés ou feraient preuve de discrimination à leur égard.

Pour de nombreuses femmes, l'option par défaut est d'utiliser leurs économies personnelles ou leurs cartes de crédit. Ce sont les seules sources de financement utilisées par 50 % des répondantes. Toutefois, la décision d'utiliser leurs cartes de crédit ou toutes leurs économies personnelles peut avoir des effets à long terme dont elles ne sont pas toujours pleinement conscientes au moment où elles les utilisent pour soutenir la création ou la croissance de leur entreprise.

À long terme, notre objectif est d'examiner les moyens et les processus que les bailleurs de fonds utilisent et qui peuvent avoir des répercussions négatives sur les femmes entrepreneures qui ont souvent une approche de l'entreprise basée sur des valeurs qui ne concorde pas nécessairement avec un écosystème de financement qui n'est pas considéré comme répondant à leurs besoins, qui manque de produits à offrir aux femmes ne répondant pas aux critères habituels de solvabilité et qui a parfois des préjugés à leur encontre.

C'est sans doute un hasard si, pendant que nous terminions nos recherches en 2022, nous avons appris que OEFC avait été sélectionnée pour attribuer une part du financement alloué dans le cadre du nouveau fonds national de microcrédit, qui fait partie de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat. Ce fonds de prêts est destiné aux femmes pour le démarrage, la croissance, l'expansion et le maintien d'une entreprise.

Ce que nous avons appris au cours de la recherche a servi à jeter les bases des processus et des procédures que nous avons mis en œuvre pour gérer le fonds de prêts que nous administrons et qui est destiné à des femmes entrepreneures.

Les premiers prêts ont été accordés en novembre 2022, et ce fonds change la donne pour les femmes entrepreneures, dont beaucoup n'ont pas accès à d'autres sources de financement. Nous travaillons avec des partenaires de prêt dans tout le pays qui préparent les femmes entrepreneures à demander un prêt, en les aidant à rédiger un plan d'affaires, à faire des projections financières et à passer par toutes les étapes d'une demande. Notre objectif est de réduire les obstacles qui les empêchent d'emprunter, comme les cotés de crédit et les garanties.

• (1220)

Comme vous le savez, les injections de capitaux...

La présidente: Nous avons atteint les cinq minutes. Vous pourrez certainement approfondir lors des questions.

Mme Alison Kirkland: Très bien. Je vous remercie.

La présidente: Nous allons commencer notre première série de questions de six minutes, et Michelle Ferreri est la première intervenante.

Madame Ferreri, vous avez la parole pendant six minutes.

Mme Michelle Ferreri (Peterborough—Kawartha, PCC): Je vous remercie, madame la présidente.

Je remercie nos témoins d'être avec nous dans le cadre de notre étude sur l'autonomisation économique des femmes.

Si je peux me permettre, je vais commencer par vous, madame Kirkland.

Quand on parle des femmes entrepreneures — et je sais que nous en avons parlé un peu ensemble, mais je ne sais pas si vous en avez appris plus à ce sujet —, on constate que beaucoup des entreprises de garderies que nous connaissons sont détenues par des femmes. Elles exploitent des garderies pour mettre la main à la pâte et subvenir à leurs propres besoins. Elles peuvent vouloir rester à la maison avec leurs enfants et offrir ce service à beaucoup d'autres femmes et de familles au sein de la communauté, mais elles se sentent assurément visées actuellement. Nous avons entendu beaucoup de témoignages encore aujourd'hui. Il reste beaucoup de travail à faire pour s'assurer que nous avons un meilleur accès à des services de garde équitables, en particulier pour les familles à faible revenu, les mères monoparentales et les mères handicapées.

Quelle incidence cela a-t-il eue sur les femmes avec qui vous travaillez et les femmes entrepreneures?

Mme Alison Kirkland: Je m'excuse, mais parlez-vous de l'accès au capital ou aux garderies? Je veux juste confirmer la question.

Mme Michelle Ferreri: Je parle de l'accès aux garderies. Les garderies étant un enjeu clé, bien entendu.

Mme Alison Kirkland: Oui, tout à fait.

C'est un élément important pour les femmes entrepreneures, car elles sont souvent les seules propriétaires de leur entreprise et elles ont besoin de cet accès. Nous savons tous que la COVID les a empêchées d'exploiter leurs entreprises comme elles l'auraient fait normalement, car elles devaient assumer la part du lion des responsabilités familiales, comme c'est toujours le cas. Avoir accès à des garderies est essentiel pour elles.

J'ai assisté à la dernière partie de la réunion précédente, et j'ai remarqué qu'elles ne font pas seulement du neuf à cinq. Les heures doivent être beaucoup plus souples pour elles. On entend tellement souvent des femmes entrepreneures dire qu'elles se mettent au travail après que les enfants sont couchés, parce que c'est à ce moment qu'elles peuvent consacrer du temps à leur entreprise. Les garderies sont très importantes.

C'est aussi un secteur d'activités où les femmes créent des entreprises. Il est essentiel pour elles d'avoir accès à du capital pour pouvoir y arriver et pouvoir bien les gérer.

Mme Michelle Ferreri: Vous avez parlé d'un élément vraiment crucial, car beaucoup de celles à qui je parle utilisent leurs cartes de crédit, à l'image, comme vous l'avez mentionné, de la plupart des femmes entrepreneures. J'étais du nombre à un moment donné. C'est très difficile, en particulier quand on est célibataire, d'obtenir le moindre sou d'une banque, alors on emprunte ou on se tourne vers quelqu'un d'autre.

Ce n'était assurément pas mon cas, mais je sais que certaines femmes perdent leur autonomie financière lorsqu'elles sont en couple. Elles n'ont pas de cote de crédit. Si elles décident de quitter leur partenaire ou une situation de violence, elles n'ont rien.

Quels genres de services offrez-vous aux femmes pour leur permettre d'avoir accès à du capital, pour servir de pont avec les institutions financières, afin qu'elles puissent avoir une bonne cote de crédit, si on veut, et obtenir du capital?

• (1225)

Mme Alison Kirkland: Les cotes de crédit sont utilisées depuis longtemps comme baromètre pour déterminer la solvabilité d'une entrepreneure, même s'il arrive très souvent que cette cote soit le fruit de circonstances particulières. Il peut s'agir d'une séparation, d'un problème de santé passager, etc. La cote de crédit n'est pas l'arbitre final pour nous au moment de décider d'un prêt. Ce qui nous intéresse, c'est ce qui a une incidence sur la cote de crédit, pourquoi elle est faible et ce que les personnes font pour l'améliorer. La cote de crédit n'est pas le principal obstacle pour nous. Nous ne l'utilisons pas pour éliminer, si on veut, des gens sur la liste.

Nous offrons aussi des prêts sans garantie. Comme dans le cas des cotes de crédit, les femmes n'ont souvent pas de garantie à offrir pour obtenir un prêt commercial. Par exemple, si elles ont une entreprise de services, elles n'ont pas de l'équipement ou un immeuble à mettre en garantie.

Ce sont les deux principales choses que nous faisons différemment quand nous attribuons des prêts aux femmes.

Mme Michelle Ferreri: Je vous remercie de votre réponse.

J'ai deux questions de suivi, et je pense au temps qu'il me reste.

À quel taux d'intérêt prêtez-vous et comment pouvons-nous inciter les banques et les institutions financières à adopter la même approche que vous, ou à avoir une section au sein de leur institution où elles peuvent offrir ce que vous offrez? Je pense encore qu'il est très compliqué pour beaucoup de femmes d'être au courant de votre existence et des produits que vous offrez. Le problème découle en grande partie du fardeau administratif ou de la difficulté à naviguer dans le système...

La présidente: Je suis désolée. Nous avons un problème.

Nous avons perdu le son. Je pense que c'est rétabli maintenant.

Pourriez-vous reprendre depuis le début de votre question, s'il vous plaît?

Mme Michelle Ferreri: Oui. Je vous remercie.

Je vous remercie encore une fois, madame Kirkland.

J'ai deux questions, et je pense au temps qu'il me reste.

À quel taux d'intérêt prêtez-vous pour obtenir ces prêts et l'accès au capital?

De plus, un des problèmes — et nous en avons parlé — est le fait que beaucoup de femmes ne savent pas que vous existez. C'est souvent le hic. Des services existent, mais naviguer dans le système est souvent le plus gros obstacle.

Travaillez-vous avec des institutions financières pour qu'elles offrent vos services ou agissent comme partenaires afin que plus de femmes qui frappent à leurs portes sachent que vous existez ou que c'est un service auquel elles peuvent avoir accès?

Mme Alison Kirkland: Oui. Nous travaillons pour faire connaître le programme, et nous collaborons avec les institutions financières pour qu'elles informent les clientes qu'elles ne peuvent aider que nous existons.

Nous sommes dans le marché depuis à peine plus d'un an. Nous commençons à être connues — pas encore assez —, mais nous communiquons avec les femmes entrepreneures. Il est très important qu'elles sachent qu'il existe d'autres options et une réponse à leurs besoins.

Le taux d'intérêt est jusqu'au taux préférentiel plus 4 % pour une entreprise en démarrage sans garantie, car nous sommes financés et nous voulons devenir autosuffisant. Par ailleurs...

Mme Michelle Ferreri: Je m'excuse de vous interrompre. Est-ce le taux préférentiel plus 4 %?

Mme Alison Kirkland: Oui, jusqu'au taux préférentiel. C'est le taux maximal, selon le type de prêt, mais nous sommes très souples. Nous examinons la situation de la personne. Si elle a besoin au début de procéder à des paiements d'intérêt seulement pendant un certain temps, ou si elle a un mois difficile, nous regardons ce que nous pouvons faire. Nous essayons vraiment de...

La présidente: Je vous remercie beaucoup. Je dois vous interrompre, mais je suis certaine que vous aurez d'autres questions.

Je cède maintenant la parole à Mme Lambropoulos.

Vous avez six minutes.

Mme Emmanuela Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.): Je vous remercie, madame la présidente.

Ma première question s'adresse à Mme Choo.

Madame Choo, vous avez parlé d'un sujet qui m'intéresse beaucoup. C'est un sujet qui me passionne et je vous remercie d'être avec nous et d'avoir témoigné aujourd'hui.

Vous avez parlé du fait que les femmes font face à de la discrimination — beaucoup plus souvent que les hommes, naturellement —, et qu'elles font face aussi régulièrement à des microagressions. Par exemple, on leur pose des questions sur leur état émotionnel, ou on présume qu'elles occupent un poste moins important qu'en réalité. J'ai déjà vécu ce genre d'expérience, et je suis certaine que c'est le cas de nombre de femmes autour de cette table.

Je suis certaine que vous avez travaillé avec de nombreuses femmes qui ont vécu des expériences de ce genre. Je me demande si vous pouvez nous parler des effets que cela a eus sur les femmes avec qui vous avez travaillé sur le marché du travail.

• (1230)

Mme Queenie Choo: Je vous remercie beaucoup de la question. Je peux assurément vous parler de ma propre expérience comme femme au sein d'une minorité racisée.

Cela a assurément beaucoup d'effets sur l'estime de soi et la santé mentale de la personne, en particulier quand on l'aborde de cette manière plutôt que d'une façon collégiale.

Oui, cela a des effets considérables sur la santé émotionnelle et mentale de la personne.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Je vous remercie.

Bien sûr, et je présume que leur estime personnelle peut alors les empêcher de chercher à obtenir une promotion ou de performer de leur mieux en milieu de travail.

Mme Queenie Choo: Tout à fait. Je vous remercie de le mentionner, car si une personne a une faible estime d'elle-même, cela nuit assurément à sa motivation et à son enthousiasme de vouloir gravir les échelons. Cela nuira, bien sûr, à ses occasions de promotion ou de perfectionnement professionnel.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Je vous remercie.

Vous avez proposé d'offrir à ces femmes un environnement de travail financièrement stable, sécuritaire et exempt de discrimination. Vous avez dit que nous devons prendre des mesures. J'aimerais que vous nous donniez des exemples précis de mesures que vous recommanderiez pour y arriver.

Mme Queenie Choo: Je vous remercie beaucoup de la question. Les mesures sont nombreuses pour atteindre la situation idéale, bien sûr. Une mesure que je considère comme importante, dont quelqu'un a parlé précédemment, c'est de fournir un financement adéquat aux organismes d'établissement pour qu'ils offrent des programmes et que nous puissions fournir des services d'aide aux femmes dans le besoin.

Une autre mesure consiste à fournir du soutien aux femmes entrepreneures, par exemple, un programme de microprêts sans qu'il soit nécessaire d'avoir une cote de crédit. Comme vous le savez, les femmes immigrantes qui arrivent au Canada n'ont pas de cote de crédit. Des programmes de microprêts ou de prêts pour la reconnaissance des titres de compétence étrangers les aideraient à démarrer leur carrière.

Les mesures pour appuyer la mise en place d'un milieu de travail équitable et sans discrimination sont aussi importantes. Que peut-on améliorer? Que peut-on faire pour avoir un milieu de travail où les femmes ont des chances égales d'avancement professionnel? Je ne parle pas seulement du point de vue de la carrière, mais aussi de la gouvernance, soit appuyer clairement la diversité dans la relève au sein de chaque société.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Je vous remercie beaucoup, madame Choo. Je vous suis reconnaissante de vos réponses à mes questions.

Madame Muzaffar, vous avez parlé de TechGirls Canada, qui veut accroître la participation des femmes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques, et faire en sorte qu'elles soient traitées équitablement lorsqu'elles le font. Vous avez dit que les femmes immigrantes dans ces domaines gagnent 55 ¢ pour chaque dollar qu'un homme blanc gagne. Vous avez parlé aussi un peu des moyens que nous pouvons prendre pour rendre cela plus équitable, pour nous assurer que les femmes puissent être promues au même rythme que les hommes et qu'elles puissent obtenir le même salaire qu'eux. Vous défendez essentiellement l'équité dans les promotions et les salaires.

J'aimerais savoir si vous avez des histoires de réussite dont vous pouvez nous faire part, ou de quoi que ce soit qui a pu aider une femme dans ces domaines par le passé. Je sais que vous avez présenté des recommandations, mais j'aimerais savoir si nous pouvons mettre un visage sur une réussite, afin d'avoir une meilleure idée de ce que nous cherchons ici.

• (1235)

La présidente: Vous avez environ 30 secondes pour répondre. Vous pouvez y arriver.

Mme Saadia Muzaffar: Très bien. Je vous remercie de la question.

J'hésite à vous faire part d'une histoire de réussite, car les femmes immigrantes sont souvent assujetties à des normes plus élevées et se font dire qu'elles doivent avoir un rendement exceptionnel simplement être traitées de la même façon que les autres. Une femme immigrante est à la fois invisible, c'est-à-dire qu'on ne tient pas compte d'elle dans une pièce — la plupart des gens ne savent pas que les femmes immigrantes sont majoritaires — et hyper visible. Je ne peux pas entrer dans une pièce et être seulement une personne qui est vraiment bonne dans son domaine.

La présidente: Vous êtes extraordinaire et terminez juste à temps. Vous êtes forte pour calculer ainsi.

Nous passons à Mme Larouche.

Madame Larouche, vous avez six minutes.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie les témoins de nous exposer ces différentes réalités des femmes. Sur le plan économique, on voit qu'il y a encore énormément de lacunes et de barrières à surmonter avant d'arriver à l'équité.

Je vais d'abord m'adresser à Mme Kirkland pour parler de microprêts. Ma collègue Mme Ferreri a d'ailleurs posé des questions à ce sujet.

Hier, j'ai rencontré des gens de l'Association nationale des sociétés autochtones de financement, et on m'a rappelé la difficulté qu'éprouvent les femmes autochtones à accéder au crédit. C'est quelque chose qu'on entend régulièrement. La semaine dernière, j'ai participé à un événement organisé par le Réseau des femmes d'affaires du Québec pour souligner la Journée internationale des femmes, et on en parlait encore. La question de l'accès au crédit revient toujours.

Vous avez déjà parlé un peu des microprêts, mais j'aimerais que vous reveniez sur la question de la flexibilité. C'est quelque chose qu'on a demandé. Dernièrement, il y a eu l'histoire des prêts consentis dans le cadre du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes, dont le remboursement a eu et aura encore des conséquences sur des petites ou très petites entreprises. Par manque de flexibilité, le gouvernement est en train de laisser en plan plusieurs femmes entrepreneures, notamment des femmes de ma région, qui sont obligées de prendre une nouvelle hypothèque pour rembourser ce prêt.

Qu'est-ce que cette flexibilité représente pour vous, en ce qui a trait aux microprêts et aux services que vous offrez?

[Traduction]

Mme Alison Kirkland: Lorsque nous avons créé notre fonds et mis en place les processus et les procédures, nous voulions qu'ils soient aussi souples que possible, en gardant à l'esprit qu'il faut faire preuve de diligence raisonnable en cours de route. Il faut que le projet d'entreprise soit viable et réalisable. Par ailleurs, comme je l'ai déjà dit, nous n'exigeons pas de garantie pour un prêt. Nous avons aussi offert des prêts à des clientes qui n'avaient pas de cote de crédit parce qu'elles venaient d'arriver ou parce qu'elles avaient des antécédents qui les avaient empêchées d'en avoir une.

Nous procédons vraiment au cas par cas. C'est vraiment ce qui fait la différence dans notre travail. Il n'y a pas de solution bonne pour tout le monde, et nous devons examiner le cas particulier de chaque cliente et de chaque entreprise.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Madame Kirkland, vous avez dit que vous visiez l'autosuffisance. Qu'est-ce que ça veut dire pour vous? Comme gouvernement, y a-t-il quelque chose qu'on peut faire? Quelle est votre vision de la chose? Vous avez parlé du fait de moins dépendre de subventions. Est-ce que j'ai bien saisi?

[Traduction]

Mme Alison Kirkland: En effet, nous travaillons avec un fonds. Nous imposons bien sûr des intérêts sur les prêts. Nous cherchons à continuer à transférer ces fonds. Ce qui est versé est ensuite remboursé, puis les intérêts tirés des prêts nous aident à faire notre travail et distribuer les ressources. Nous voulons vraiment nous assurer d'avoir des opérations efficaces et efficaces pour continuer à constituer le fonds d'emprunt et à offrir nos services le plus efficacement possible.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup.

J'aimerais maintenant m'adresser à Mme Muzaffar. Je verrai par la suite s'il me restera du temps pour poser des questions à Mme Choo, sinon je pourrai le faire lors de mon dernier tour de parole, en espérant que j'en aurai un.

Madame Muzaffar, vous avez parlé de votre rôle aux Nations unies et auprès d'Affaires mondiales Canada. Qu'est-ce que ça représente pour vous?

Lorsqu'il s'agit de la politique féministe du Canada à l'international sur le plan de la coopération, on parle souvent de santé sexuelle et reproductive. Cependant, fait-on suffisamment de place à l'autonomisation économique des femmes, étant donné l'impact que ça pourrait avoir autant sur leur santé physique que sur leur santé financière? Comprend-on à quel point il est important de travailler aussi sur l'aspect de l'autonomisation économique des femmes dans les politiques féministes du Canada à l'international?

• (1240)

[Traduction]

Mme Saadia Muzaffar: J'ai remarqué que les gens adorent vraiment donner des conseils aux femmes, en général. Ce que j'entends de la part de mes collègues dans la salle, c'est que nous voulons y donner suite en prenant des mesures précises que les femmes peuvent adopter comme elles l'entendent. Pour moi, c'est vraiment essentiel. Nous ne pouvons pas avoir des politiques conçues pour aider les femmes si elles ne participent pas à leur conception de façon appréciable.

À cet effet, je pense qu'il faut faire place à toutes sortes de femmes. La justice en matière de reproduction inclut les femmes qui n'ont pas d'enfants. N'importe qui dans ce système peut choisir de fonctionner comme il l'entend.

Moi qui travaille avec les femmes immigrantes, je pense que le Canada doit se mettre au diapason de ce que ces femmes apportent. Le Canada s'imagine que beaucoup d'immigrantes sont vraiment dociles. Elles sont ici parce qu'elles ont suivi leur mari et qu'elles ne peuvent pas vraiment bien communiquer. Ce n'est pas du tout ce que j'ai constaté. Ces femmes sont les principales demandeuses pour venir au Canada. Elles choisissent de venir au Canada et de s'y établir. Il est essentiel que nous les aidions à le faire, car c'est bon pour l'économie canadienne et ces communautés.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Je pense que mon temps de parole est terminé.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant aller en ligne pour les six prochaines minutes.

Nous allons écouter Mme Gazan.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je tiens à remercier nos merveilleuses témoins. Quelle journée intéressante nous avons eue jusqu'à présent.

Ma première question s'adresse à Mme Muzaffar.

J'ai été vraiment frappée par votre commentaire sur le fait de ne pas être en mesure de s'intégrer. Je suis l'une des 10 députés autochtones à la Chambre des communes. Je suis l'une des seules femmes autochtones à y siéger. Je sais ce qu'est d'avoir à être particulièrement bonne, particulièrement à l'heure et particulièrement consciencieuse. C'est beaucoup de pression.

Vous avez également parlé des femmes qui viennent de différentes régions du monde et qui sont fortes et qualifiées, mais qui doivent sans cesse composer avec cette barrière de stéréotypes lorsqu'elles tentent d'obtenir un emploi. Selon vous, comment pouvons-nous nous attaquer systématiquement à ce problème sur le marché du travail? Comment le gouvernement peut-il soutenir cet effort?

Mme Saadia Muzaffar: Je vous remercie.

Le changement dont nous avons besoin prend la forme d'emplois, mais il s'agit vraiment d'un changement culturel. Une partie de la culture émane de nos institutions. Quand j'entends parler de femmes qui ont de la difficulté à entrer dans leur domaine de travail...

Soit dit en passant, elles sont venues au Canada après avoir présenté une demande indiquant que c'est ce qu'elles font. Le Canada a répondu: « C'est formidable! Nous avons besoin de vous. Venez ici. » Elles arrivent ensuite, mais ne peuvent pas faire le travail pour lequel elles ont les compétences. Chaque année qui passe où elles ne font pas ce travail, elles perdent leurs compétences, et nous gaspillons ce talent. Cela n'a aucun sens à mes yeux.

Une chose que nous pouvons faire, c'est assurément régler la question de la reconnaissance des titres de compétences. En tant que pays dont la croissance de la main-d'œuvre dépend autant de l'immigration, nous aurions vraiment dû régler ce problème à l'heure actuelle, mais ne l'avons pas fait. Je vous encourage à prendre des mesures énergiques à cet égard.

L'autre chose qui me semble importante, c'est que les femmes savent ce dont elles ont besoin. Je vais avoir l'air de radoter, mais nous devons les faire participer à la création des programmes. Si nous voulons inclure les femmes racisées et immigrantes...

Les immigrantes se trouvent dans une situation très particulière. J'ai parlé à des femmes qui ne peuvent pas changer d'emploi parce que leur statut d'immigration y est lié. Elles ne peuvent pas se sortir d'une situation de harcèlement parce que leur statut d'immigration y est lié. Je pense que nous devons en tenir compte.

Mme Leah Gazan: Mon temps est limité et j'aimerais revenir sur ce que vous avez dit au sujet de la reconnaissance des titres de compétences.

J'ai déjà enseigné dans un établissement postsecondaire. J'étais à la faculté d'éducation. Nous avions un programme de formation des enseignants étrangers qui reconnaissait la formation antérieure. Les participants au programme n'avaient qu'à suivre quelques cours de perfectionnement. Par exemple, il y avait des programmes et des cours pour se renseigner sur le programme d'études du Manitoba et sur l'éducation des Autochtones afin d'en apprendre davantage sur l'histoire du Canada. Il s'agissait d'un programme d'un an plutôt que d'un baccalauréat en enseignement de cinq ans.

Dans quelle mesure est-il important de soutenir ces programmes afin de ne pas gaspiller de talents?

• (1245)

Mme Saadia Muzaffar: Je vous remercie.

Par votre entremise, madame la présidente, je vais soulever deux points à ce sujet.

Je pense qu'en ce qui concerne les femmes immigrantes et les STIM, les programmes préalable à l'arrivée et le soutien gouvernemental de ces programmes sont vraiment sous-utilisés. Il est préférable que les gens effectuent une partie du travail d'accréditation pendant qu'ils sont dans leur pays d'origine et qu'ils ont un réseau de soutien. Lorsqu'une personne arrive ici, la plupart du temps, elle n'a pas de famille. Elle n'a pas de soutien social, et nous lui demandons ensuite de faire du travail supplémentaire à ses frais pour obtenir l'emploi pour lequel elle est déjà qualifiée. C'est injuste.

L'autre chose dont je vais vous faire part, c'est le témoignage que j'ai entendu d'une femme qui était médecin. Son mari aussi était médecin. Je l'ai rencontrée à Moncton, et elle était originaire de la République du Congo. Les demandes de ces deux personnes indiquaient qu'ils étaient médecins, et le Canada leur a dit: « Oui, veuillez venir, car nous avons besoin de médecins. »

Ils se sont installés au Nouveau-Brunswick, un endroit prioritaire pour faire venir des travailleurs de la santé. Or, ni la femme ni son mari ne pouvaient travailler comme médecins à cause du processus. Des agences d'établissement d'immigrants leur ont carrément dit qu'ils perdaient leur temps à essayer d'obtenir des titres de compétence ici.

Mme Leah Gazan: J'aimerais revenir à la question de la reconnaissance des titres de compétences et de la formation obtenue à

l'étranger. Dans le cadre d'un des programmes que nous offrons lorsque j'enseignais à l'Université de Winnipeg, les futurs enseignants de Winnipeg pouvaient faire leur dernière année en Thaïlande. Je sais donc que ce dont vous parlez est possible.

À votre connaissance, y a-t-il des programmes modèles qui font actuellement ce que vous avez proposé, c'est-à-dire former les gens avant leur arrivée au Canada, afin qu'ils puissent recevoir une formation avec le soutien dont ils ont besoin?

Mme Saadia Muzaffar: Je vous remercie.

La même femme m'a dit qu'elle avait déménagé du Congo au Botswana pour travailler comme médecin. Ils ont suivi un cours de trois mois dans lequel on leur enseignait les particularités du système de ce pays. Ils devaient passer un examen écrit. Le programme durait trois mois, puis ils ont commencé à travailler.

Elle m'a demandé: « Je ne sais pas ce que le Canada attend de moi. Je vous prie de me le dire. »

Il y a des endroits où ce système fonctionne, et je crois que nous pouvons faire de même au Canada aussi.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup.

Combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Il vous reste cinq secondes.

Mme Leah Gazan: Je vous remercie, madame la présidente. C'est une réponse judicieuse et claire.

La présidente: Nous allons passer à notre deuxième série de questions.

En raison du temps qu'il nous reste, nous aurons deux interventions de quatre minutes, puis deux autres de deux minutes. Ce sera alors tout le temps dont nous disposons.

Je cède la parole à Mme Vien. Vous avez la parole quatre minutes.

[Français]

Mme Dominique Vien: Merci, madame la présidente.

Madame Muzaffar, cette conversation que nous avons sur la reconnaissance des acquis est très intéressante. Évidemment, les organisations provinciales et les offices des professions sont un passage obligé pour la reconnaissance des acquis, et ça crée un problème. On devrait avoir un minimum d'honnêteté envers ces personnes qui viennent au pays et à tout le moins les informer de ce qui les attend. Ce n'est pas nécessairement vrai qu'elles vont pouvoir pratiquer leur métier. C'est d'une tristesse absolument inouïe.

Comme j'ai peu de temps, je vais me tourner directement vers Mme Kirkland.

Madame Kirkland, j'aimerais savoir exactement comment fonctionne votre organisation. Comprend-elle des organismes du Québec? Je pense, par exemple, à Femmessor.

[Traduction]

Mme Alison Kirkland: Je vous remercie de la question.

En fait, lorsque le fonds a été versé, le Québec a obtenu sa propre part du financement destiné aux femmes entrepreneurs. Nous ne versions rien au Québec parce qu'il y a un fonds spécialisé à cette fin dans la province.

[Français]

Mme Dominique Vien: C'est parfait.

Comment cela fonctionne-t-il exactement? J'ai été un peu surprise par ce que vous avez dit tout à l'heure. Il faut dire qu'il circule toutes sortes d'informations selon lesquelles ça coûte plus cher d'emprunter par l'entremise d'organismes féminins voués au financement d'entreprises féminines que par l'entremise de la banque ou, dans le cas du Québec, de la caisse populaire.

Par ailleurs, nous avons parmi nous une spécialiste du monde des banques, en l'occurrence Mme Roberts.

Vous avez dit tout à l'heure que vos prêts étaient au taux préférentiel plus quatre points de base, si j'ai bien compris. Pour lequel un au Québec qui veut emprunter, est-ce plus avantageux d'aller chez vous ou d'aller dans une banque?

• (1250)

[Traduction]

Mme Alison Kirkland: Je ne peux pas parler de ce qui se passe réellement au Québec et des taux qui y sont imposés. La lacune que comble ce fonds se rapporte aux personnes qui ne peuvent pas emprunter auprès d'une institution financière traditionnelle parce qu'elles ne satisfont pas aux exigences en matière de garantie et de cote de crédit.

Le fonds offre bel et bien une occasion aux entrepreneurs qui ne peuvent pas être financés ailleurs, et je pense que c'est l'objectif. À sa création, le fonds était destiné à celles qui ont d'excellentes idées et la capacité, mais qui ne peuvent tout simplement pas obtenir de financement parce qu'elles sont de nouvelles arrivantes, par exemple, qu'elles n'ont pas d'antécédents, ou en raison de tout autre obstacle qui touche les femmes entrepreneures.

[Français]

Mme Dominique Vien: Qui financez-vous exactement, madame Kirkland? Nous avons peut-être mal saisi. Acceptez-vous de financer toute entreprise au Canada ayant besoin de financement, peu importe l'endroit où elle se trouve au Canada, en tenant compte de certains critères, évidemment?

[Traduction]

Mme Alison Kirkland: Nous examinons chaque plan d'affaires, à condition que ce soit légal. Oui, nous le faisons. Il y a quelques critères. Si une entreprise gagne 2 millions de dollars, nous ne pouvons pas la financer parce que, théoriquement, elle aurait des revenus suffisants pour investir dans sa propre entreprise.

Nous pouvons certainement nous pencher sur les entreprises légales.

[Français]

Mme Dominique Vien: D'accord, nous nous comprenons.

Vous avez dit tout à l'heure que vous ne demandiez pas de garanties. Ce manque de garanties vous pousse-t-il à assortir vos prêts d'un taux d'intérêt élevé?

[Traduction]

Mme Alison Kirkland: Le taux préférentiel plus 4 % s'applique à un prêt non garanti accordé à une entreprise en démarrage.

La présidente: C'est merveilleux. Merci beaucoup.

Nous allons passer à Mme Sidhu.

Vous avez quatre minutes. Allez-y, je vous prie.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Je vous remercie, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins de leur présence.

En bref, ma question s'adresse à Mme Muzaffar.

Vous avez parlé de la reconnaissance des titres de compétences, qui est extrêmement importante. En fait, ce processus est de compétence provinciale. Le gouvernement fédéral a lancé un fonds spécialisé par l'entremise d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, ou IRCC, pour les demandeurs et leurs organisations afin de faciliter les choses.

Comment ce financement peut-il être utilisé pour mieux rejoindre les femmes dont vous parlez?

Mme Saadia Muzaffar: Madame la présidente, par votre intermédiaire, je tiens à préciser que les emplois en STIM ne sont pas tous réglementés. La reconnaissance des titres de compétences ne relève pas seulement des organismes de réglementation. Ce sont les employeurs qui doivent croire que ces femmes peuvent faire leur travail.

Pour répondre également à un point soulevé plus tôt par un membre du Comité, lorsque des immigrants présentent une demande pour ici, ils ne peuvent pas venir au Canada sans soumettre de nombreux documents sur leurs qualifications. S'ils sont arrivés ici, je vous assure qu'ils ont fait l'objet d'un examen minutieux pour prouver qu'ils sont qualifiés dans leur domaine d'expertise.

Pour répondre directement à votre question, une partie du financement doit faire en sorte que des choses comme exiger une expérience canadienne ne soient pas seulement illégales en théorie, mais qu'on ne le demande pas aux immigrants. Il n'est pas logique qu'une personne dont le curriculum vitae indique qu'elle a atterri ici il y a trois semaines se fasse demander d'avoir une expérience canadienne. C'est un cercle vicieux, et on vous dit d'aller travailler dans un Starbucks pour acquérir de l'expérience canadienne.

Pour un médecin, un chercheur ou un ingénieur, cela ne tient pas la route.

Mme Sonia Sidhu: Je vous remercie.

Je vous cède la parole.

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

J'aimerais revenir sur la question que Mme Lambropoulos a posée plus tôt au sujet de l'équité salariale. J'ai également été frappée lorsque vous avez dit que les immigrantes des domaines des STIM gagnent 55 ¢ pour chaque dollar touché par les hommes.

Au cours de la 42^e législature, nous avons adopté une Loi sur l'équité salariale dans les secteurs sous réglementation fédérale. J'imagine que certains domaines des STIM en font partie. Les provinces ont aussi des mesures semblables, et elles ont des exigences en matière de rapports pour les employeurs qui versent un salaire différent aux hommes et aux femmes. Cela n'entre pas dans l'intersectionnalité, mais est-ce une mesure qui peut être employée pour éviter que les femmes faisant un travail semblable soient moins bien rémunérées?

• (1255)

Mme Saadia Muzaffar: Le problème, c'est que ce ne sont pas tous les employeurs qui relèvent du fédéral. C'est un très bon précédent, mais il faut aller plus vite pour avoir une incidence ailleurs.

L'autre chose qu'il est important de se rappeler, c'est qu'il y a beaucoup d'échappatoires sur papier permettant de payer les femmes moins cher. Si notre main-d'œuvre est sous-évaluée en général, même si vous êtes un cadre supérieur, vous pourriez découvrir que les gens que vous gérez sont mieux payés que vous. C'est assez courant non seulement dans les STIM, mais en particulier dans ces secteurs.

Je pense que les investissements que nous voyons maintenant ont trop tardé. Je suis très heureuse pour ces gens, mais les conversations structurelles qui sont nécessaires doivent aller au-delà de ce que je comprends être le mandat du gouvernement fédéral et des gens qui s'occupent de l'approvisionnement.

Mme Anita Vandenberg: Je vous remercie.

J'aimerais brièvement poser une question à Mme Choo, car je sais que vous avez reçu des fonds destinés à l'encadrement et au mentorat dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat. Dans quelle mesure était-ce une réussite?

Mme Queenie Choo: J'ai donné les chiffres plus tôt. Le programme du projet d'entrepreneuriat des femmes a vu le jour en 2018. Il a permis d'aider plus de 798 femmes entrepreneures, de jumeler 338 clientes à des sessions de mentorat, d'offrir des séances de conseil personnalisé à plus de 760 personnes et d'offrir des ateliers et de la formation à plus de 770 participantes.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à nos tours de deux minutes.

Madame Larouche, vous avez deux minutes.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Merci, madame la présidente.

Je remercie encore une fois les témoins d'être parmi nous. La discussion avec ce deuxième groupe de témoins est fort intéressante.

Madame Muzaffar, dans votre allocution d'ouverture, vous avez dit qu'on laissait des centaines de millions de dollars sur la table lorsqu'on n'utilisait pas les compétences des femmes. Que vouliez-vous dire?

Je vous offre la chance de nous en dire davantage et de nous faire quelques recommandations sur ce que nous pourrions faire de mieux.

[Traduction]

Mme Saadia Muzaffar: Madame la présidente, par votre entremise, nous devons laisser ces femmes faire le travail pour lequel elles sont qualifiées et les rémunérer équitablement. Cette partie n'est pas compliquée. Nous devons clairement dire que c'est ce que nous visons.

Il ne faut pas que les femmes se contentent de survivre. On ne veut pas que les femmes immigrantes disent faire ce sacrifice pour leurs enfants seulement, et que le fait qu'elles aient été médecins ou ingénieures dans leur pays d'origine ne veuille rien dire. Je ne pense pas que ce soit une bonne affaire pour le Canada. Je crois que nous devons investir pour nous assurer qu'elles ont les emplois dont elles ont besoin. Les obstacles sont très bien connus. Dans notre struc-

ture, l'immigration, l'emploi et le soutien aux femmes se font en vase clos, ce qui doit changer.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Oui.

Madame Choo, vous avez beaucoup parlé de la question des femmes immigrantes. Avec le groupe précédent de témoins, nous avons parlé du réseautage, du mentorat et de l'importance d'avoir des modèles pour inspirer les femmes en affaires. Qu'est-ce que tout ça signifie pour les femmes immigrantes?

Il reste 30 secondes pour votre réponse.

[Traduction]

Mme Queenie Choo: Je vous remercie infiniment de la question.

Il est certain que les possibilités de mentorat et de réseautage offrent aux femmes immigrantes un soutien émotionnel de leurs pairs.

Il y a un autre sujet dont j'aimerais parler. Je pense qu'il faut aussi offrir une formation linguistique axée sur les professions à ces femmes immigrantes, afin qu'elles puissent accéder plus rapidement au marché du travail ou au domaine dans lequel elles aimeraient faire carrière.

La présidente: Merci beaucoup. Je vous en suis très reconnaissante.

Notre dernière intervenante est Mme Gazan.

Vous avez deux minutes, madame.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup, madame la présidente.

Ma dernière question s'adresse à Mme Choo.

Vous avez dit que 70 % de vos clients sont des femmes. Vous avez également indiqué qu'il y a une énorme demande pour la formation linguistique. En tant qu'ancienne enseignante au collège et à l'université, je sais que même pour s'inscrire à ces programmes, il faut avoir atteint le niveau 7 en anglais.

En quoi le manque de places dans les programmes linguistiques constitue-t-il un obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail, peu importe où elles se trouvent?

• (1300)

Mme Queenie Choo: C'est tout à fait vrai. Je vous remercie de la question.

Pour ce qui est de la langue, une formation visant à mieux préparer les femmes immigrantes à réussir leur carrière ou leur parcours canadien est bel et bien d'une importance vitale. Je demanderais que les organismes d'aide à l'établissement, comme S.U.C.C.E.S.S., disposent des ressources nécessaires, à chaque étape, pour aider ces personnes à apprendre la langue dont elles ont besoin. Il peut s'agir d'une formation pour une maîtrise linguistique minimale ou d'une formation linguistique adaptée au métier dont elles ont besoin pour poursuivre leur carrière.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup.

En ce qui concerne la formation, comment pensez-vous que le gouvernement fédéral pourrait mieux soutenir la formation linguistique pour répondre aux besoins de votre milieu?

Mme Queenie Choo: Je vous remercie encore une fois de votre question.

La langue est l'un des moyens que les immigrants utilisent pour communiquer avec les gens afin de comprendre la culture du pays qu'ils considèrent maintenant comme leur foyer. Il est important de veiller à ce que la formation linguistique et les investissements dans les personnes ayant besoin d'apprendre une langue, en particulier l'anglais et le français, leur permettent d'acquérir des compétences dans ce domaine. Tout est possible pour eux dès que les immigrants ont des débouchés linguistiques dans leur secteur.

La présidente: C'est formidable. Nous sommes maintenant à la fin de la séance.

Je tiens vraiment à remercier Mme Kirkland, Mme Choo et Mme Muzaffar. Je vous remercie infiniment de vos témoignages incroyables aujourd'hui.

Je vous rappelle que nous recevrons deux groupes de témoins jeudi. Cependant, à la fin de la comparution du deuxième, nous prendrons 15 minutes pour donner des instructions de rédaction afin de conclure cette étude sur l'autonomisation économique, et de permettre à Mmes Annett et Lagacé-Roy de commencer à rédiger.

Comme il n'y a pas de questions, sommes-nous prêts à lever la séance?

Des députés: D'accord.

La présidente: La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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