



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 065



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 1^{er} juin 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 1^{er} juin 2017

• (0845)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bonjour, chers collègues. Nous sommes très heureux d'avoir la parité hommes-femmes aujourd'hui. C'est merveilleux.

Nous entendons un groupe de témoins très intéressant dans le cadre de notre étude sur la sécurité économique des femmes au Canada. Nous accueillons des représentantes de la Banque de développement du Canada: la première vice-présidente, Mme Lesley Lawrence; et la directrice générale des investissements stratégiques, Mme Michelle Scarborough. Nous accueillons également la déléguée commerciale principale de Globacon, Mme Ramona Benson.

[Français]

Nous avons également parmi nous Marilyne Picard, Geneviève Dion et Marie-Ève Tétreault, de Parents jusqu'au bout.

Bienvenue, mesdames.

[Traduction]

Chaque organisme disposera de sept minutes, mais auparavant, je veux informer les membres du Comité que notre analyste, qui travaille si fort pour nous, se mariera samedi.

Des députés: Bravo!

La présidente: Elle est toujours joyeuse. Je m'attends à ce que cela ne fasse que s'accroître avec le temps. Je vous félicite.

Nous entendons tout d'abord les représentantes de la Banque de développement du Canada. Je cède la parole à Lesley, pour sept minutes.

Mme Lesley Lawrence (première vice-présidente, Ontario, Banque de développement du Canada): Je remercie la présidente et les membres du Comité de nous accueillir aujourd'hui.

Je m'appelle Lesley Lawrence. Je suis la première vice-présidente, responsable des activités de financement et de consultation de la Banque de développement du Canada en Ontario. Je promeus également les initiatives de la Banque qui visent à soutenir les femmes entrepreneurs. J'aimerais également vous présenter ma collègue, Michelle Scarborough, qui est la directrice générale d'Investissements stratégiques et femmes en technologie, à la BDC.

Avant de parler des femmes entrepreneurs, j'aimerais dire quelques mots sur la BDC. Il s'agit de la seule banque du pays qui s'investit exclusivement auprès d'entrepreneurs au Canada, et d'une société d'État financièrement viable. Nous soutenons les petites et moyennes entreprises sous la forme de prêts, d'investissements et de conseils. Nous n'offrons pas de subventions; nous soutenons plutôt les entreprises viables et solvables.

L'entrepreneuriat peut être une voie menant à la sécurité économique et, comme vous le savez, les femmes sont en train de transformer l'entrepreneuriat. Leurs entreprises contribuent grandement à l'économie canadienne — 148 milliards de dollars par année, selon Recherche économique RBC.

Je veux vous donner quelques exemples d'entreprises dirigées par des femmes que la BDC soutient. Il y a Caitlin MacGregor et l'entreprise Plum, qui a une plateforme SaaS — logiciel-service — qui élimine la partialité dans le processus d'embauche pour aider les employeurs à trouver les meilleurs candidats. Je pense également à Jodi Glover, de Real Tech, qui conçoit et fabrique des analyseurs de la qualité de l'eau qui détectent les impuretés en temps réel pour améliorer la qualité de l'eau. Il y a aussi Fairware, une entreprise qui crée du matériel promotionnel et personnalisé durable. Elle milite énergiquement pour la transformation de la façon dont on fait les choses dans les entreprises en utilisant des produits non seulement durables, mais aussi éthiques, et il se trouve qu'il s'agit également d'une entreprise certifiée B Corp. Toutefois, comme on vous l'a dit tout au long de votre étude, non seulement les femmes sont sous-représentées dans le milieu de l'entrepreneuriat, mais elles sont confrontées à des difficultés particulières lorsqu'il s'agit de démarrer ou de faire croître une entreprise. À la BDC, nous cherchons continuellement à améliorer nos services de soutien aux femmes entrepreneurs pour assurer leur pleine participation à l'économie canadienne.

Je vous renvoie quelques années en arrière, à l'époque où nous avons lancé l'initiative sur les femmes entrepreneurs. En 2014, la BDC a créé un groupe de travail sur les femmes entrepreneurs pour cerner les possibles écarts entre les besoins des femmes entrepreneurs et nos services, et nous avons présenté des recommandations sur les moyens d'améliorer ce soutien. C'est ce qui a mené au lancement de notre initiative sur les femmes entrepreneurs, en mars 2015, qui comprend trois volets: premièrement, nous nous sommes engagés à accroître à au moins 700 millions de dollars les prêts que nous accordons aux entreprises majoritairement détenues par des femmes; deuxièmement, nous avons réservé 150 000 \$ à des commandites pour des programmes, des activités et des initiatives axés sur les femmes entrepreneurs; troisièmement, il s'agissait de créer un système de soutien pancanadien, un réseau de gens au sein de la BDC qui appuie les femmes entrepreneurs.

Où en sommes-nous? Je suis très heureuse de vous dire qu'en mars dernier, après deux ans de mise en oeuvre de l'initiative triennale, nous avons atteint 89 % de notre objectif de 700 millions de dollars pour les entreprises appartenant à des femmes. Autrement dit, nous avons prêté près de 621 millions de dollars depuis mars 2015, et nous dépasserons manifestement notre budget de 700 millions de dollars, puisque l'initiative prendra fin dans moins d'un an. Or, soyez assurés que nous ne ralentissons pas du tout la cadence.

Ce qui est peut-être encore plus impressionnant, c'est de voir à quel point le nombre de femmes entrepreneures que nous aidons a augmenté. Au cours de ces mêmes deux années, le nombre d'entreprises dirigées par des femmes que soutient la BDC a augmenté de 27 %: il est passé de 3 300 à juste un peu plus de 4 200. Cette augmentation de 27 % est supérieure à celle liée à l'ensemble du portefeuille de BDC pour la même période, soit 22 %.

Nous savons que nous ne pouvons pas tout faire nous-mêmes. Voilà pourquoi nous coopérons avec différents organismes qui font déjà de l'excellent travail dans le secteur, de sorte que nous pouvons accroître l'incidence que nous avons collectivement sur les femmes entrepreneures.

Nous collaborons étroitement avec Futurpreneur Canada, dont vous avez aussi entendu parler dans le cadre de votre étude. En collaborant avec Futurpreneur, nous pouvons contribuer à augmenter le capital disponible pour les jeunes entrepreneurs.

Le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba est un autre excellent partenaire dont la PDG, je crois, a comparu un peu plus tôt au cours du dernier mois. Hier, nous avons annoncé notre partenariat avec cet organisme, qui nous permet d'offrir des prêts équivalents à ceux que le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba offre aux femmes entrepreneures. Cela permettra aux femmes d'avoir un meilleur accès à du capital et les aidera à faire croître leur entreprise.

De plus, au chapitre du développement des compétences, nous coopérons également avec CPA Canada et la Société d'aide au développement des collectivités pour donner des ateliers de littératie financière partout au Canada, ce qui contribue également de façon considérable au renforcement de la confiance des femmes entrepreneures.

●(0850)

Futurpreneur attribue à chaque entrepreneure un mentor, ce qui, comme nous le savons tous, est essentiel à leur réussite. Nous avons aussi collaboré récemment avec Futurpreneur à une campagne de sensibilisation sur les médias sociaux. Il s'agissait de faire la promotion de l'entrepreneuriat en tant que possibilité de carrière viable et de mettre en lumière des modèles de femmes entrepreneures qui ont bien réussi.

Comme vous le savez peut-être, nous consacrons un montant supplémentaire de 50 millions de dollars à du capital de croissance et à du capital de risque pour les entreprises technologiques dirigées par des femmes. Cela dit, nous savons qu'il peut être particulièrement difficile pour les femmes de démarrer ou de faire croître une entreprise technologique. Voilà pourquoi nous avons lancé ce programme et embauché récemment Michelle pour l'administrer. Michelle est une entrepreneure en série accomplie et elle a été une pionnière dans l'industrie du capital de risque au Canada au cours des 20 dernières années. Comme vous le savez peut-être, dans le capital de risque, le seul fait qu'une femme investisseuse fasse partie de l'équipe fait augmenter la probabilité qu'une entreprise dirigée par une femme reçoive un investissement. Jusqu'à maintenant, parmi les entreprises dans lesquelles nous avons investi dans le cadre du programme d'accélération, 15 % sont dirigées par des femmes.

Enfin, qu'il s'agisse de manque d'accès au capital, de la création de réseaux ou des besoins de mentorat, les femmes entrepreneures font toujours face à de nombreux défis dans le monde des affaires. Toutefois, nous espérons que nous pourrions continuer à contribuer aux solutions. Notre objectif, c'est que notre institution financière soit un chef de file dans le monde pour les femmes entrepreneures, et Michelle et moi, et d'autres personnes, sommes à votre disposition pour répondre à vos questions et à vos commentaires.

Je vous remercie beaucoup de votre attention.

La présidente: Excellent. Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de Mme Benson, qui dispose de sept minutes.

Mme Ramona Benson (déléguée commerciale principale, Globacon Inc., à titre personnel): Je vous remercie de m'accueillir aujourd'hui.

On ne peut se pencher sur la sécurité économique de femmes à moins d'examiner trois facteurs: l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat. J'inverserai l'ordre et je commencerai par parler d'entrepreneuriat.

J'ai examiné une étude qu'a menée l'OCDE, en 2014, qui est intitulée *Enhancing Women's Economic Empowerment Through Entrepreneurship and Business Leadership in OECD Countries*. Elle révèle qu'en ce qui concerne l'entrepreneuriat, un plus grand nombre d'hommes que de femmes préfèrent être travailleurs autonomes. Les raisons, comme l'indiquait une étude de la Commission européenne en 2013, étaient les suivantes: la crainte de faire faillite, le manque de soutien financier et la difficulté d'accéder à du financement.

Elle révèle qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes démarrent une entreprise pour des raisons d'ordre non pécuniaires, comme la satisfaction au travail, la possibilité d'améliorer les choses dans la collectivité ou la recherche d'un équilibre entre le travail et la vie familiale. En fin de compte, les femmes créent des entreprises par la force des choses. Elles deviennent entrepreneures parce qu'elles ne peuvent pas se trouver un emploi sur le marché du travail.

Pour ce qui est de l'emploi, nous constatons qu'il faut que les femmes aient un accès égal aux possibilités. Il s'agit de vraiment s'assurer que les gestionnaires et les dirigeants sont déterminés à veiller à ce que les processus d'embauche soient équitables et qu'ils prennent des mesures quant à la présence des femmes dans les organisations. Il faut que des mesures soient prises par les PDG, les cadres supérieurs et les gestionnaires pour amener des changements à l'égard de la parité et combler l'écart dans les sociétés.

Examinons la question de l'éducation, qui est vraiment l'aspect fondamental. Je suis ici pour proposer d'apporter un changement radical à notre système d'éducation. J'ai eu la chance de travailler pour un grand nombre d'entreprises, dont deux entreprises allemandes, une entreprise britannique et une entreprise malaisienne. J'ai travaillé partout. J'ai 10 années d'expérience dans le secteur des télécommunications. Auparavant, j'avais travaillé à Service correctionnel Canada, ici à Ottawa. Dans l'intervalle, j'ai travaillé dans des petites entreprises et dans la fonction publique et j'ai acquis de l'expérience à l'étranger.

J'ai constaté que c'est en Allemagne qu'il y a la meilleure main-d'oeuvre, et cela se résume à son système d'éducation. Les Allemands font beaucoup de tests d'aptitudes. Ils font beaucoup de tests pour le processus jusqu'à l'âge de 11 ans. Après, sur la base des résultats des tests, ils ont le choix entre cinq types d'études. Après cette étape, après la 9^e ou 10^e année environ, ils suivent un programme d'apprentissage dans lequel ils travaillent quelques jours par semaine et poursuivent leurs études. Il s'agit donc d'une formation pratique.

Selon leur parcours, ils vont soit au collège pour apprendre un métier, et obtiennent un emploi après avoir obtenu leur diplôme, soit à l'université pour étudier en génie ou en droit, par exemple.

En Allemagne, on fait passer des tests aux élèves tout au long de leur parcours scolaire, et ce, dès l'âge de six ans. On les oriente vers les bonnes études et par la suite, ils travaillent à temps partiel et sont rémunérés tout en poursuivant leurs études.

Un aspect important à mentionner, c'est que même les étudiants qui ont terminé leurs études universitaires doivent faire une année de stage. Parce que l'Allemagne est membre de l'Union européenne, ils ont la possibilité d'aller vivre à l'étranger, partout dans les pays de l'UE, et d'y travailler. Lorsqu'ils terminent leurs études, ils ont acquis de l'expérience concrète et sont capables de travailler. Ils sont jumelés à des emplois. Voilà pourquoi le marché du travail de l'Allemagne est beaucoup plus efficace. Lorsqu'on parle de l'efficacité des Allemands — et nous achetons leurs véhicules, leurs médicaments et leur technologie de pointe —, c'est pour cette raison.

Pour ce qui est de ce que nous faisons ici au Canada, je peux seulement parler de l'Ontario, où l'on a annoncé que le salaire minimum serait de 15 \$ de l'heure. Je crois que c'est dangereux.

J'ai obtenu mon premier emploi à l'âge de 16 ans. J'ai travaillé à Canada's Wonderland. Je croyais que c'était la meilleure chose. J'ai décidé de le faire parce que je pouvais aller travailler et aller m'amuser après, mais je gagnais 6,40 \$ de l'heure. Je vendais de la crème glacée et de la barbe à papa, mais on pouvait me payer 6,40 \$, ou peu importe quel était le salaire minimum à l'époque. Si l'on augmentait le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et que j'avais 16 ans, on ne m'embaucherait jamais, car pourquoi n'embaucherait-on pas plutôt une personne qui a un bien plus haut niveau de scolarité et qui a plus d'expérience que moi? Nous nous engageons dans une voie où nous risquons de nuire non seulement aux jeunes, mais également aux femmes.

● (0855)

Je veux préciser quelque chose. Au Canada, nous accueillons — quel est le quota? — moins de 300 000 immigrants chaque année. En Allemagne, les immigrants provenant du Pakistan, de l'Inde, de la Chine et du Vietnam réussissent exceptionnellement bien parce qu'ils entrent dans un système qui leur fait passer des tests d'aptitude et ils suivent le programme du système d'éducation. Les parents et les enseignants discutent du parcours qu'ils veulent que les enfants suivent, et cela repose donc sur la collaboration. De nos jours, des gens étudient pour devenir enseignants, mais il ne reste pas beaucoup d'emplois à la fin de leurs études.

Mon frère, par exemple, a démarré sa propre entreprise. Il crée des sites Web et fait du marketing, de l'optimisation pour les moteurs de recherche et de la stratégie de marque. Au collège, il ne pouvait pas trouver de cours à jour sur le codage et rien sur ce que le marché de l'innovation de rupture a lancé en Californie — concernant l'économie du partage, par exemple. Il a dû apprendre par lui-même, il a démarré son entreprise, et il a réussi.

Tout le monde n'a pas l'esprit d'entreprise. Ce n'est pas tout le monde qui sera capable d'avoir un tel travail. Le processus commence tôt. Je sais que l'éducation relève des provinces, mais je crois que le gouvernement fédéral devrait lancer un processus au moyen duquel — tout comme pour la légalisation de la marijuana — il élaborerait un cadre que les provinces appliqueraient. C'est, à mon avis, la mesure que nous devrions prendre concernant notre système d'éducation, car c'est sur ce système que cela repose. Nous pouvons bien dépenser de l'argent et avoir accès à des possibilités, à du financement et à l'éducation, mais tout se résume à ce que j'ai proposé. C'est tout.

● (0900)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons passer à la présentation de Parents jusqu'au bout.

Mme Geneviève Dion (cofondatrice, Parents jusqu'au bout): Bonjour.

Nous sommes honorées d'être parmi vous aujourd'hui afin de vous faire part de l'inégalité que nous, mères d'enfants lourdement handicapés et gravement malades, vivons comparativement aux autres femmes canadiennes.

Nous sommes des femmes diplômées, nous avons une carrière, une indépendance financière, des projets ainsi qu'un pouvoir d'achat, mais la vie a drôlement fait les choses, puisqu'elle nous a offert un enfant gravement malade et lourdement handicapé.

Cette situation amène plus de 85 % des couples, comme ceux que nous formions, à se séparer. C'est 85 % des mères qui se retrouvent seules avec toutes ces responsabilités. Nos enfants nécessitent des soins que nous n'aurions jamais pu imaginer devoir prodiguer, tels que des gavages, des suctions, des soins de trachéotomie et plusieurs administrations de médicaments.

Mme Marilyne Picard (cofondatrice, Parents jusqu'au bout): Afin de vous expliquer brièvement une partie de notre vie, voici à quoi ressemble une journée type.

Nous nous réveillons souvent la nuit pour nous assurer que notre enfant respire bien, qu'il n'a pas tiré sur sa tubulure de gastrostomie, pour repositionner son tube d'oxygène ou pour redémarrer un gavage. Il est également fréquent de passer une partie de la nuit debout puisque notre enfant ne veut tout simplement pas dormir.

Nous nous réveillons le matin à la même heure que notre enfant, soit à quatre ou cinq heures du matin, nous débranchons ses tubulures, nous lui administrons ses médicaments et nous préparons ses purées. Le nourrir peut prendre jusqu'à une heure trente minutes, et ce, pour chaque repas.

Nous nous rendons à des rendez-vous médicaux de une à deux fois par semaine à l'hôpital, lequel est souvent situé à une heure de la maison. Nous devons préparer le sac de gavage, les médicaments, le fauteuil roulant, les papiers, la paperasse et les ordonnances, tout comme pour un poupon.

De retour à la maison, nous faisons des exercices quotidiens de physiothérapie, d'ergothérapie, d'orthophonie, d'inhalothérapie.

En soirée, nous lui prodiguons ses soins d'hygiène, qui peuvent parfois prendre jusqu'à une heure.

Au coucher, nous avons encore des médicaments à lui administrer, un gavage à démarrer, et nous recommençons le lendemain.

Cet exemple est celui d'une journée type où tout va bien: pas de convulsions au beau milieu de la nuit, pas d'ambulance, et l'enfant ne couve aucun virus. Cette journée type ne tient pas compte non plus de la fratrie.

Mme Geneviève Dion: Eh oui, la médecine sauve nos enfants, et nous en sommes très reconnaissantes. Toutefois, les programmes d'aide ne suivent pas, et c'est nous, les mères, qui en payons le prix dans 98 % des cas.

Le stress est au cœur de nos vies. Que ce soit par peur de perdre notre enfant à tout moment, par l'organisation familiale qui exige une hospitalisation ou le stress financier, la pression que nous subissons est énorme.

Ces soins que nous donnons à nos enfants 24 heures sur 24 en raison de leur condition fragile font qu'il est difficile de retourner sur le marché du travail, même lorsqu'ils sont devenus adultes.

Nous finissons par avoir des douleurs physiques, à force de soulever nos enfants, qui prennent du poids d'année en année. Nous sommes constamment au bord de l'épuisement. Nous négligeons notre propre santé, notre apparence et notre épanouissement. Malheureusement, notre liberté est grandement atteinte.

Dans ce tourbillon, nous avons compris qu'il y avait de nombreuses lacunes dans le système public, notamment sur le plan de l'aide financière accordée aux familles telles que les nôtres. Nous avons donc fondé, en 2015, le mouvement Parents jusqu'au bout, dont l'objectif était l'équité entre les familles comptant un enfant lourdement handicapé et les familles d'accueil. Nous avons bénéficié d'une attention médiatique et politique considérable qui a culminé avec l'appui de l'émission *Tout le monde en parle* de Radio-Canada.

En seulement 16 mois de campagne au Québec, nous avons obtenu du gouvernement provincial la création d'un nouveau programme, le supplément pour enfant handicapé nécessitant des soins exceptionnels, qui permettra à environ 900 familles québécoises d'obtenir une aide supplémentaire.

● (0905)

Mme Marilyne Picard: Cette aide est très appréciée et elle est nécessaire pour répondre aux nombreux besoins de nos enfants: leur thérapie spécialisée, les médicaments coûteux non couverts par le régime, le paiement du transport en ambulance et des frais relatifs aux hospitalisations tels que les frais de stationnement et la nourriture.

Par contre, pour nous, en tant que femmes canadiennes, aucune compensation n'est offerte pour la perte de notre rémunération professionnelle.

Notre situation financière ne nous permet de cotiser à aucun régime de retraite ni d'épargner pour quoi que ce soit. Nous n'avons plus de pouvoir d'achat. Il est donc difficile pour nous, voire impossible, d'acquérir une maison et d'acheter un véhicule adapté, qui est pourtant nécessaire à nos enfants. Nous devenons dépendantes financièrement de notre conjoint, pour les 15 % qui sont encore en couple, ou de la société, ce qui nous ramène dans les années 1950 ou même à l'époque précédant le droit de vote des femmes.

Au Québec, le seuil de faible revenu en 2016-2017 est de 24 000 \$ pour une personne vivant seule. Une mère de famille monoparentale s'occupant de son enfant handicapé obtient une aide sociale de 9 132 \$ au Québec, soit moins de la moitié du seuil de faible revenu, alors que les dépenses liées au handicap de son enfant s'élèvent à 10 000 \$ par année.

Mme Geneviève Dion: Nous n'y arrivons pas. Nous devons laisser notre dignité de côté et nous exposer à tous en tenant des activités de financement. Nous nous sentons jugées, exclues et nous avons l'impression de ne rien représenter aux yeux de la société.

Bien sûr, nous tenons le coup par amour pour nos enfants.

Au fédéral, quelques petits programmes offrent une aide selon certains contextes. Plusieurs sont des crédits d'impôt, qui sont inapplicables pour la plupart des familles puisqu'elles ont un trop faible revenu.

Pourquoi une mère ayant un enfant de moins de 18 ans lourdement handicapé ne peut-elle pas bénéficier d'un programme d'aidant naturel et du supplément remboursable pour des frais médicaux?

Pourquoi une mère ayant un enfant adulte handicapé ne peut-elle pas bénéficier de la déduction fiscale pour frais de garde d'enfants et de la prestation pour enfants handicapés? L'enfant handicapé reste enfant même à l'âge adulte.

Nous devons devenir une priorité pour le gouvernement. Nous avons été laissées de côté depuis trop longtemps. En investissant en nous, le gouvernement nous permettrait de redonner à la société, de participer à l'économie, de nous réapproprier notre potentiel et de vivre dans la dignité.

[Traduction]

La présidente: Merci.

D'accord. Nous allons commencer notre premier tour. C'est mon collègue, M. Fraser, qui commence.

M. Colin Fraser (Nova-Ouest, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je vous remercie toutes beaucoup de votre présence et de vos exposés. Je n'ai que quelques questions.

Madame Lawrence, je vous remercie de votre exposé sur la BDC.

Vous avez parlé d'un montant de 150 000 \$ qui servira, je crois, à promouvoir les services que vous offrez aux femmes entrepreneures. Pourriez-vous parler un peu du volet promotionnel de la BDC qui encourage les femmes à recourir à vos services et de la façon dont cela s'applique partout au pays?

Mme Lesley Lawrence: Bien sûr. Je serai ravie de le faire.

Au début, nous avons prévu les 150 000 \$, et nous avons prévu que ce serait 50 000 \$ par année. Je peux vous dire qu'au cours de la première année, nos dépenses ont été supérieures à 150 000 \$. Essentiellement, l'objectif était d'informer les gens et de collaborer avec des partenaires. Nous avons tenu un certain nombre d'activités à l'échelle régionale.

Je devrais peut-être préciser que pour cette initiative, l'équipe comprend des responsables dans chaque région géographique du Canada. De plus, des gens de tous les secteurs d'activités, dont celui de Michelle, font partie de cette équipe.

L'argent que nous avons utilisé l'a été dans le cadre de partenariats avec d'autres associations. J'ai parlé de la SADC, du Centre d'entreprise des femmes et des séances d'information. Nous avons tenu un grand nombre de séances d'information sur la littératie financière. Il s'agissait vraiment de parler des compétences des femmes entrepreneures et de les informer sur le capital auquel elles ont accès, et je parle non seulement de notre organisme, mais également d'autres partenaires de la collectivité, et il y a un certain nombre d'activités auxquelles nous avons participé et que nous avons commanditées.

● (0910)

M. Colin Fraser: Comme je viens d'une petite ville de la Nouvelle-Écosse, je connais très bien les défis auxquels sont confrontés de nombreux entrepreneurs des régions rurales, et surtout les femmes entrepreneures. Je pense que ces défis ne sont pas les mêmes dans les grandes villes et dans les petites localités.

Pourriez-vous nous dire ce que vous en pensez et nous parler des mesures prises par la Banque de développement du Canada pour encourager l'entrepreneuriat chez les femmes en milieu rural?

Mme Lesley Lawrence: Nous avons pu constater que le travail en partenariat avec des instances régionales est l'un des éléments clés de notre stratégie. Nous collaborons ainsi avec des agences de développement régional, et notamment avec les Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC). Nous tenons des ateliers à l'intention des femmes entrepreneures afin de mieux les renseigner sur le financement que nous offrons. Nous leur parlons également des services consultatifs que nous mettons à leur disposition.

Dans les endroits où de tels services sont moins facilement accessibles qu'en milieu urbain, nous tenons des séances de formation en matière financière avec la collaboration des SADC et de l'Association des comptables professionnels agréés du Canada. Nous redoublons d'efforts pour rejoindre ainsi les marchés plus ruraux avec le concours de partenaires locaux.

M. Colin Fraser: Lorsque des femmes entrepreneures s'adressent à la BDC pour avoir accès à du financement, à des conseils et à tous ces autres programmes et services que vous offrez, pensez-vous que cela peut les aider à obtenir du financement auprès de sources plus traditionnelles comme les banques? Est-ce que vous êtes là pour combler un besoin financier et susciter de cette manière d'autres formes d'investissements en faveur des femmes entrepreneures?

Mme Lesley Lawrence: C'est ce que nous faisons en agissant comme prêteur complémentaire. Nous sommes là pour combler les lacunes qui existent au sein du marché. Comme nous ne pouvons pas tout faire, il demeure à mon sens primordial que les entrepreneures entretiennent de bonnes relations avec les autres partenaires financiers pour que leur entreprise puisse survivre et croître.

Nous concluons souvent des accords de partenariat. Nous fournissons alors une partie des fonds, et une banque à charte ou un autre prêteur en fait de même. Il n'y a donc pas une seule entité qui appuie les femmes entrepreneures.

M. Colin Fraser: Avez-vous des recommandations à soumettre à notre comité quant aux mesures que le gouvernement fédéral pourrait prendre pour faire en sorte que les femmes entrepreneures soient mieux au fait des services que vous offrez?

Mme Lesley Lawrence: C'est une question intéressante. Je dois avouer que je ne m'attendais pas à devoir répondre à celle-là aujourd'hui.

Je pense que nous avons notamment pu constater à quel point il pouvait être utile de simplement faire connaître notre organisation et notre rôle sur le marché. Nous avons beaucoup de soutien à cet égard. Nous avons connu une forte croissance, comme nous vous l'avons indiqué. En fait, le taux de croissance de notre portefeuille pour les femmes entrepreneures est plus élevé que celui du portefeuille total de la BDC, et nous avons aussi enregistré une augmentation du nombre de nos clientes et de notre part de marché. Nous tenons vraiment à hausser cette part de marché.

Notre degré de visibilité est donc primordial pour les femmes entrepreneures.

Je trouve que c'est une question importante, et nous pourrions peut-être y réfléchir davantage pour vous fournir une réponse par écrit.

M. Colin Fraser: Ce serait certes une bonne chose que vous nous transmettiez vos points de vue à ce sujet.

Mme Lesley Lawrence: Peut-être que ma collègue Michelle pourrait vous en dire davantage.

Son point de vue est différent — plus traditionnel. Peut-être pourrait-elle vous suggérer d'autres pistes.

Mme Michelle Scarborough (directrice générale, Investissements stratégiques et femmes en technologie, Banque de développement du Canada): Il faudrait que j'y réfléchisse moi aussi.

Nous travaillons bien sûr avec différentes organisations pour mieux faire passer notre message. Il y a bien évidemment encore beaucoup de travail à faire du point de vue du capital de risque, car nous ne faisons que commencer.

Peut-être serait-il préférable que nous y réfléchissions toutes les deux pour vous transmettre ultérieurement nos observations.

M. Colin Fraser: Ce serait excellent. Merci.

Madame Benson, merci pour votre exposé.

Vous avez abordé la question des conseils d'administration et des obstacles que doivent surmonter les femmes à différents égards dans le milieu des affaires. Pouvez-vous nous indiquer plus précisément ce qui pourrait empêcher une femme d'accéder à un poste au sein du conseil d'administration ou de devenir présidente et chef de la direction? Avez-vous noté des défis particuliers pour les femmes à ce chapitre?

Mme Ramona Benson: Certainement. D'après mon expérience personnelle dans le secteur des télécommunications, soit dans l'industrie de la messagerie vocale et des données, et à la lumière de celle des autres femmes que j'y ai côtoyées, je dois dire que j'ai fait partie du 1 %. Il y a maintenant plus de femmes dans notre industrie, mais je fais encore partie de la minorité au niveau des cadres supérieurs.

Les défis sont nombreux. Même lorsque je devais moi-même procéder à des embauches, et c'est une histoire vraie, mon PDG me demandait d'essayer de savoir quelles femmes comptaient avoir des enfants. C'est le fameux phénomène du plafond de verre. On l'étudie en pensant qu'il est uniquement théorique, mais il existe bel et bien dans la pratique. Bon nombre d'employeurs hésitent à accorder une promotion à une femme en craignant qu'elle porte moins d'attention à son travail si elle a un enfant.

C'est bien simple, quand on arrive aux niveaux supérieurs de la gestion, on pense seulement à la performance. Tout devient une question de bénéfices et de croissance mensuelle. Cela exige un dévouement de tous les instants. Dans le secteur privé, il faut travailler de 10 à 12 heures par jour. C'est très exigeant, avec les voyages et tout le reste. La vie personnelle en souffre forcément, et il faut vraiment faire certains sacrifices si l'on ambitionne d'accéder à un rôle de cadre. Cela fait simplement partie en quelque sorte du coup de renonciation à assumer.

Je ne suis cependant pas favorable à la discrimination positive. La Norvège a instauré un minimum obligatoire quant à la proportion de femmes au sein des conseils d'administration qui est ainsi passée de 9 % en 2003 à 40 % cinq ans plus tard. Cette hausse rapide est donc le fruit d'une politique nationale. Est-ce que je suis d'accord? Pas nécessairement, car il faut toujours tenir compte du rendement à offrir. Dans cette optique, il faut miser sur les personnes possédant les compétences requises. On ne peut pas nommer simplement des gens à certains postes dans le seul but de respecter un minimum. Cela me ramène à l'importance de l'éducation. Il ne suffit pas d'injecter des fonds et d'indiquer que des ressources sont disponibles. Il faut cibler les programmes dès le départ pour s'assurer que les gens acquièrent les compétences nécessaires.

• (0915)

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme Vecchio pour les sept prochaines minutes.

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

Je tiens vraiment à toutes vous remercier pour vos exposés très intéressants.

Je m'adresse d'abord à vous, Ramona, car j'ai lu dans vos notes biographiques que vous avez déjà travaillé à la réintégration des détenus. Sans vouloir aucunement établir un parallèle, je me demande si certaines des stratégies utilisées dans ce contexte ne pourraient pas nous servir également pour les nouveaux immigrants. À la lumière du travail que vous avez accompli auprès des détenus, auriez-vous des recommandations à nous faire en ce sens?

Mme Ramona Benson: Oui. Je suis diplômée de l'Université Carleton où j'ai étudié en criminologie et en justice pénale. J'ai eu la chance d'obtenir un stage d'un an à Service correctionnel Canada où j'ai été embauchée par la suite. Je travaillais au sein du programme CORCAN, actif dans cinq secteurs d'activités: l'agriculture, les services, la fabrication... Les deux autres m'échappent, car cela remonte à un certain temps déjà.

Des ateliers de travail étaient aménagés dans les établissements fédéraux, dont celui de Kingston, l'un de ceux que j'ai eu la chance de visiter. Les détenus pouvaient ainsi travailler. S'ils avaient une 10^e année, ils pouvaient... Encore là, le test d'aptitude est crucial, car il faut jumeler la bonne personne au bon emploi. C'est donc en fonction des résultats au test d'aptitude et du niveau de scolarité que différents détenus ont pu travailler dans leur établissement. Ils étaient alors payés un peu plus de 5 \$ — c'était en 2004. Un compte d'épargne était ouvert pour eux pendant leur détention.

En ma qualité d'agente de projet, je travaillais également auprès des centres communautaires financés par Service correctionnel Canada pour aider les détenus à trouver du travail lorsqu'ils sortent de prison avec leur certificat, leur expérience et de l'argent dans leur compte d'épargne — tout cela bien sûr dans le but de prévenir la récidive.

Lorsque j'ai quitté Service correctionnel Canada, nous tentions de mettre sur pied un programme fusionné avec Service Canada pour éviter d'avoir à recommencer tout le processus depuis le début. Pourquoi en effet ne pas collaborer avec les gens de Service Canada et leurs quelques 35 centres d'emploi au pays en les guidant quant aux moyens à prendre pour aider les ex-détenus à réintégrer la société?

Cela dit, pour revenir à votre question concernant les immigrants, il est tout d'abord primordial qu'ils parlent anglais. Il faut qu'ils se soumettent à des tests d'aptitude pour que l'on puisse leur trouver un programme de formation en apprentissage ou de stage qui leur convient. S'ils peuvent travailler à temps partiel en étant rémunérés quelques heures par semaine, cela leur permet d'apprendre en observant leurs collègues. J'ai fait mes débuts au gouvernement avec un stage pratique d'un an. C'est toujours de cette manière que j'ai fonctionné. Il faut se présenter au travail, faire montre de ses compétences et apprendre. Lorsque vous n'êtes pas rémunéré, on est prêts à tout vous enseigner et à vous laisser faire plein de choses. C'est comme ça que l'on apprend.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup, Ramona. Votre témoignage est vraiment fascinant.

Je vais maintenant m'adresser aux représentantes de la Banque de développement du Canada. Nous parlons souvent des connaissances des femmes en matière financière. J'aimerais vous poser une

question en deux volets à ce sujet. Croyez-vous que c'est un problème auquel nous sommes encore confrontés, même avec les femmes auprès desquelles vous travaillez, compte tenu des obstacles qu'elles doivent surmonter?

Le deuxième volet de ma question porte sur la comparaison entre les femmes et les hommes. Je me réjouis de tout le financement que vous êtes capables d'offrir, mais pouvez-vous me dire s'il y en a encore une plus grande partie qui va aux hommes ou si vous constatez que l'écart est en train de diminuer? Il y a donc d'abord la question des connaissances en matière financière, puis celle des fonds que vous avez rendus disponibles depuis la création du programme en 2015. J'aimerais bien que vous puissiez nous aider à y voir plus clair.

• (0920)

Mme Lesley Lawrence: Pour répondre à la première partie de votre question, il faut effectivement encore aider les femmes entrepreneures à parfaire leurs connaissances en matière financière.

Mme Karen Vecchio: Y a-t-il un écart important entre les hommes et les femmes?

Mme Lesley Lawrence: C'est probable. Il est bien certain que nous nous intéressons davantage à la situation des femmes. Nous n'avons pas vraiment évalué le niveau de connaissance des hommes en la matière, car nous avons voulu nous concentrer sur le problème que cela pose pour les femmes. Voilà qui répond à votre première question.

Pour ce qui est de l'accès au capital et de la possibilité de prêter davantage aux femmes qu'aux hommes, nous cherchons surtout à hausser la concentration d'entreprises appartenant majoritairement à des femmes au sein de notre portefeuille, car elle est inférieure à celle que l'on retrouve sur le marché. Pour ce qui est des sommes que nous avons prêtées l'an dernier, il y a eu augmentation pour l'ensemble de l'organisation. Il faut toutefois noter que cette hausse a été de 22 % au total, mais de 27 % dans le cas des entreprises appartenant majoritairement à des femmes, segment que nous ciblons.

Mme Karen Vecchio: Excellent. Merci beaucoup.

Marilyne et Geneviève, je veux d'abord et avant tout vous féliciter pour tout ce que vous accomplissez dans votre rôle de mères. C'est tout simplement incroyable. En prenant connaissance de votre récit, je constate que vous devenez effectivement très dépendante des autres en tant que principale dispensatrice des soins. J'ai quelques questions à ce sujet.

Trouvez-vous préférable que l'enfant demeure avec vous, notamment pour ce qui est des coûts à assumer? Qu'est-ce qui est le mieux pour l'enfant? Je sais que c'est une question difficile.

[Français]

Mme Geneviève Dion: Étant donné que nous connaissons par coeur le dossier médical de notre enfant et que nous nous occupons de lui depuis sa naissance, être avec nous est ce qu'il y a de mieux pour lui. Qu'un enfant soit handicapé ou non, sa place est auprès de ses parents, tant qu'ils sont capables d'assumer cette responsabilité. Il y a cet aspect également.

Pour notre part, nous représentons au moins 2 000 parents, et ce, au Québec uniquement, qui vivent avec un enfant lourdement handicapé. La très grande majorité d'entre eux veulent s'occuper de leur enfant et sont aptes à le faire. Nous sommes près de nos gens. Nous avons une page Facebook, les gens nous interpellent et nous posent une foule de questions. Nous sommes une référence pour ces familles. Elles ont la volonté de s'occuper de leur enfant.

[Traduction]

Mme Karen Vecchio: Vous travaillez donc en partenariat. Je ne veux surtout pas m'en prendre à ces gens-là; j'essaie d'établir une comparaison avec l'autisme, car nous collaborons au Projet de partenariat canadien pour l'autisme.

Pensez-vous que les partenariats semblables jouent un rôle vraiment important en vous assurant le soutien d'autres parents dans la même situation?

[Français]

Mme Geneviève Dion: Oui, les partenariats avec le gouvernement et les organismes communautaires sont une clé pour nous. Nous avons effectivement besoin d'appui financier et de gens compétents qui nous offrent du soutien à domicile et des services de répit. Les services de répit sont l'une des forces des organismes communautaires sur le terrain.

[Traduction]

La présidente: Excellent.

Nous passons maintenant à Mme Malcolmson pour les sept prochaines minutes.

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

Mesdames Picard, Dion et Tétrault, je tiens à vous remercier pour votre très éloquent témoignage. J'arrive difficilement à m'imaginer tout ce que vous avez à vivre. Compte tenu de la journée type que vous nous avez décrite, je suis stupéfaite que vous trouviez le temps de défendre les intérêts de tous les parents et de venir nous raconter votre histoire. C'est un défi supplémentaire pour vous, et il est très important que vous le fassiez.

C'est exactement le but de notre étude. Nous nous intéressons aux Canadiennes dont la situation financière est très précaire pour chercher à savoir pourquoi il en est ainsi et quelles politiques nous pourrions mettre en place pour mieux les aider.

Si j'ai bien compris ce que vous nous disiez, ce sont surtout les programmes de remboursement fiscal qui pourraient vous aider à l'échelon fédéral, mais vous ne pouvez pas en bénéficier du fait que vos revenus sont insuffisants pour que vous ayez des impôts à payer. Ces programmes ne sont donc d'aucun intérêt pour vos familles. C'est une récrimination que nous avons déjà entendue dans d'autres domaines. Des remboursements d'impôt sont offerts, mais il faut être riche pour y avoir droit.

Vous et vos familles vivez donc actuellement dans la pauvreté, et il y a lieu de s'interroger sur ce qu'il adviendra au moment de votre retraite, bien que l'on ne puisse pas vraiment parler de retraite dans votre cas, du moins pas au sens conventionnel du terme. Les femmes que vous représentez n'ont pas accès à un régime de pension pour leurs vieux jours, et n'auront pas non plus d'économies à transmettre à leurs enfants pour assurer leur sécurité.

Nous devons faire quelque chose. C'est tout à fait inacceptable, car les effets se feront sentir sur plusieurs générations.

Pouvez-vous nous en dire davantage? Les récits personnels sont toujours très évocateurs. Parlez-nous des effets de cette précarité économique sur vous-mêmes et vos enfants, et dites-nous quelles pourraient être les conséquences à long terme.

• (0925)

[Français]

Mme Marilyn Picard: Je vais mettre quelques chiffres sur notre situation personnelle, qui reflète celle d'autres personnes, ici.

Mon conjoint et moi travaillions tous les deux et avions donc chacun un salaire. Comme je ne travaille plus, nos revenus ont chuté sérieusement. De plus, les besoins de l'enfant, qui entraînent des coûts, ont fait augmenter les dépenses familiales. Nous nous sommes donc retrouvés dans un trou sans fond.

Il a fallu faire des collectes de fonds pour nous en sortir. Comme nous l'avons expliqué, c'est très difficile et cela porte atteinte à notre dignité. Personne ne veut avoir à épingler la photo de son enfant à une petite boîte à l'épicerie pour recueillir des dons.

Pourtant, nous avons eu la motivation nécessaire pour créer ce mouvement. Nous avons pensé au fait que nous étions diplômés et que nous avons travaillé d'arrache-pied pour obtenir nos diplômes. Par amour pour nos enfants, nous nous retrouvions à la maison, et c'est comme si nous étions tombés dans un trou profond.

Cependant, je suis encore capable de travailler. J'ai énormément d'énergie. Cela n'a donc pas de sens. Je veux continuer à cotiser à mon régime de retraite et faire des économies. Le gouvernement offre un très bon programme, le régime enregistré d'épargne-invalidité, ou REEI, mais il faut avoir les moyens nécessaires pour y cotiser. Quand notre enfant doit suivre des thérapies qui coûtent entre 3 000 \$ et 4 000 \$ par année, c'est à cela que sert notre argent, et non à l'épargne. Nous réduisons sans cesse nos dépenses. Nous ne parlons pas suffisamment de la fratrie, pourtant les autres enfants de la famille sont grandement touchés par cette situation financière difficile.

Fonder ce mouvement nous a permis de connaître un épanouissement personnel. Nous nous sommes retroussé les manches. Nous nous sommes dit que nous n'étions plus en 1940 et qu'il était impensable, en 2017, que nous revenions au statut de femme à la maison.

Nous travaillons; notre engagement à la maison est vraiment du travail. Nous aimerions que le gouvernement du Canada reconnaisse le travail que nous accomplissons à la maison auprès de nos enfants. Quand ils deviennent adultes, la situation est la même. Il faut continuer à les nourrir à la cuillère. Il faut encore tout transporter, notamment le fauteuil roulant, que ce soit pour aller à l'épicerie ou à d'autres endroits. Du côté fiscal, nous ne sommes pas reconnus comme aidants naturels, étant donné que notre enfant n'a pas 18 ans. Pourtant, je suis bel et bien une aidante naturelle. Les petites aberrations de ce genre sont partout et nous désavantagent.

[Traduction]

Mme Sheila Malcolmson: J'ai une question sur un sujet connexe. Une femme de Nanaimo dans ma circonscription a une fille qu'elle doit gaver au moyen d'une sonde d'alimentation. Elle s'inquiète beaucoup au sujet de la qualité nutritive... La seule préparation qui est remboursée est fournie par Nestlé, ou quelque chose du genre. Comme il n'y pas d'étiquette indiquant la teneur en éléments nutritifs, elle se demande si c'est bon pour la santé de sa fille.

Je ne veux pas vous mettre dans l'embarras, mais je me demandais si je pouvais transmettre à votre organisation la correspondance que nous avons échangée avec la ministre de la Santé à ce sujet. Il est possible que les parents que vous représentez aient des préoccupations semblables ou même que vous ayez déjà fait des interventions en ce sens, si bien que vous pourriez peut-être nous conseiller, ou nous aider à inciter la ministre à agir. Il est obligatoire d'indiquer le contenu nutritionnel sur l'étiquette d'un produit alimentaire, mais il ne semble pas que cela soit le cas pour les personnes qui doivent être gavées.

Seriez-vous disposées à vous pencher sur la question pour nous aider? Vous avez peut-être des conseils à nous donner. Ce n'est pas lié à la sécurité économique des femmes, mais c'est pour le bien des enfants.

● (0930)

[Français]

Mme Marilyne Picard: Oui, bien sûr.

Les questions d'étiquetage, les dates de péremption et toutes ces choses-là sont très importantes pour nous, les parents. Notre enfant doit consommer le nombre de calories nécessaire. Tout est pesé et calculé. C'est pourquoi je comprends les inquiétudes de cette mère.

La présidente: Excellent.

Nous passons maintenant à M. Serré pour sept minutes.

Excusez-moi, c'est plutôt au tour de Mme Nassif.

Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.): Merci, madame la présidente.

Merci à tous les témoins de leurs présentations.

Je vous remercie tout particulièrement, chères mesdames Dion, Picard et Tétreault. J'ai eu l'honneur de vous rencontrer à Laval. Je suis la seule au Comité qui provienne du Québec. Je vous remercie de tout coeur d'être venues ici nous parler de ce que vous vivez.

J'ai été infirmière pendant huit ans. Après avoir donné naissance à des triplés en bonne santé, j'ai dû lâcher la profession d'infirmière et retourner aux études pour faire autre chose. Vous êtes vous-mêmes des infirmières à temps plein, de façon permanente. Je vous salue et je vous remercie d'avoir pris le temps de venir nous parler de votre situation.

J'ai quelques questions qui seront adressées à chacune d'entre vous.

Premièrement, pourriez-vous nous parler davantage du type de financement qui existe pour vous au Québec? Est-il différent des autres types de financement qu'on alloue aux familles d'accueil ou est-ce la même chose?

Mme Marilyne Picard: Nous avons reçu une compensation. Nous avons communiqué avec le gouvernement du Québec pour souligner que les familles d'accueil recevaient des services de répit d'une valeur d'environ 15 000 \$. Pour ces familles, plusieurs frais sont remboursés, notamment les frais liés aux médicaments et au transport en ambulance. Nous avons tout chiffré et nous en sommes arrivées à la conclusion qu'une famille d'accueil au Québec recevait 40 000 \$ par année pour s'occuper d'un enfant qui n'était pas le sien.

Une voix: Et c'est un montant non imposable.

Mme Marilyne Picard: Effectivement. Nous, en tant que famille, recevions 4 000 \$ en provenance de tous les programmes et services.

Mme Eva Nassif: Vous avez dit 4 000 \$?

Mme Marilyne Picard: Oui, 4 000 \$. Notre salaire était donc augmenté de 4 000 \$. Ce montant incluait l'aide financière du Canada. Le Québec remettait 2 000 \$ et le Canada en remettait autant.

Mme Eva Nassif: Par année?

Mme Marilyne Picard: Oui, par année. Nous avons donc dit au gouvernement du Québec qu'il fallait faire quelque chose. Nous avons obtenu gain de cause et nous avons obtenu l'équité, ou enfin quelque chose qui s'en rapproche et qui nous satisfait. Nous avons obtenu un montant de 957 \$ par mois libre d'impôt. Comme nous l'expliquions, c'est en raison de la condition médicale complexe de

l'enfant, pour couvrir les frais de transport en ambulance et tout. Cela apporte un soutien supplémentaire.

La lacune du nouveau programme, c'est que les sommes ne sont pas calculées en fonction de la gravité de l'état de l'enfant. Le programme s'adresse aux parents dont les enfants sont vraiment les plus atteints, les plus hypothéqués, si je puis dire, des multihandicapés.

Mme Geneviève Dion: Ce programme s'arrête lorsque les enfants atteignent l'âge de 18 ans.

Mme Marilyne Picard: En effet.

Malheureusement, dans le cas d'un enfant dont la condition se situe à la limite acceptable, qui n'est pas considéré comme suffisamment handicapé, la demande sera refusée et la famille continuera à toucher seulement 2 000 \$ par année.

Il y a encore des lacunes, mais nous tentons aussi de les combler. Aujourd'hui, nous aimerions vous sensibiliser à notre situation afin que le gouvernement fédéral nous aide, surtout en ce qui touche notre régime de retraite et notre pouvoir d'achat.

Mme Eva Nassif: J'ai une autre question.

Est-ce que vous pourriez nous parler du calcul que le gouvernement effectue s'il s'agit d'une famille monoparentale ou d'une famille biparentale?

Mme Geneviève Dion: C'est le même montant.

● (0935)

Mme Eva Nassif: Si l'un des conjoints travaille, est-ce différent?

Mme Geneviève Dion: Vous parlez de la nouvelle mesure mise sur pied?

Mme Eva Nassif: Oui, exactement.

Mme Geneviève Dion: Effectivement, c'est le même montant pour tout le monde. Si quelqu'un gagne 100 000 \$ par année et qu'il a un enfant lourdement handicapé, il va avoir droit à 950 \$. Le même montant est accordé à quelqu'un qui gagne 9 000 \$ par année et qui dépend de l'aide sociale. Tous reçoivent le même montant.

Mme Eva Nassif: Le programme prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de 18 ans, alors que celui-ci est toujours malade.

Mme Geneviève Dion: Le jour où il fête ses 18 ans, l'aide est annulée. Pourtant, l'enfant est encore handicapé, même s'il a 18 ans. C'est simplement un chiffre.

Mme Eva Nassif: Pourriez-vous nous parler un peu plus d'autres mesures qui pourraient être adoptées, pas seulement au Québec, mais partout au Canada, dans des cas comme les vôtres?

Mme Geneviève Dion: Ce qui serait idéal, ce serait d'obtenir l'équité avec les femmes qui travaillent, qui ont le droit, elles, de cotiser à un régime de retraite. Ce que nous faisons actuellement n'est pas reconnu comme un travail. Nous sommes donc privées de tous les avantages accordés à une salariée. Cela, à la base, est une injustice flagrante.

Une aide en fonction de la gravité du handicap serait aussi appréciée. C'est comme cela en France: selon la règle établie, le montant est alloué en fonction...

Mme Eva Nassif: Est-ce en fonction du revenu des parents?

Mme Geneviève Dion: Non, c'est en fonction de la gravité du handicap. Je ne sais pas si le niveau de revenu est également considéré, mais chose certaine, on se base sur la gravité du handicap, ce qui est beaucoup plus logique.

Mme Eva Nassif: D'accord.

J'ai une autre question.

Sur votre site Web, il y a un formulaire que peuvent remplir les parents d'un enfant lourdement handicapé. Ils peuvent faire part de leur réalité et parler davantage de leur enfant.

Combien de réponses avez-vous reçues depuis que vous avez publié ce formulaire sur votre site Web?

Mme Geneviève Dion: Nous en avons reçu 5 000.

Nous vous avons dit plus tôt que nous étions près de nos gens, et c'est vraiment le cas. Parents jusqu'au bout est une cause qui parle d'elle-même. Nous avons reçu beaucoup d'attention des milieux médiatique et politique. Notre organisme est aussi très connu dans les hôpitaux pédiatriques. En effet, même les médecins qui annoncent des diagnostics aux parents leur parlent de Parents jusqu'au bout et de la nouvelle mesure accordée par le gouvernement. C'est un mouvement très connu dans le domaine.

Mme Eva Nassif: Quels sont les problèmes et les besoins les plus souvent évoqués par les parents qui remplissent le formulaire?

Mme Marilyne Picard: Il est question de l'aide à domicile, du besoin de répit.

Mme Geneviève Dion: Les parents parlent du grand manque d'aide.

Mme Marilyne Picard: C'est atroce qu'une mère — on parle de la mère parce que ce sont effectivement des mères dans 98 % ou 99 % des cas — qui s'occupe de son enfant 24 heures sur 24 ne bénéficie que de quatre heures par semaine d'aide à domicile. C'est inacceptable.

La présidente: Merci.

[Traduction]

Nous passons maintenant à Mme Harder pour les cinq prochaines minutes.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Merci beaucoup.

Merci beaucoup d'être venues nous rencontrer pour nous faire part de vos expériences. Un merci particulier à vous trois, car je sais que vous devez vous sentir vulnérables en nous accueillant ainsi dans vos vies personnelles. Nous vous sommes reconnaissants pour votre courage qui nous a permis aujourd'hui d'en apprendre davantage.

Ma première question s'adresse à Mme Benson. Je veux revenir à votre commentaire au sujet des minimums obligatoires. Selon vous, ce ne serait pas la meilleure façon de cheminer vers la parité hommes-femmes au sein d'un conseil d'administration ou d'une organisation quelconque. Pourquoi êtes-vous de cet avis? Quels messages enverrions-nous aux femmes en adoptant un tel système de minimums obligatoires?

Mme Ramona Benson: Je pense qu'il faut permettre aux gens de s'instruire, puis leur offrir de la formation et du mentorat pour certains emplois afin qu'ils puissent, hommes ou femmes, acquérir toutes les compétences nécessaires pour être efficaces. Les gens ne veulent pas être nommés simplement pour remplir un siège, mais j'estime toutefois que les minorités ethniques, les femmes et tous les groupes semblables doivent être représentés au sein du gouvernement et du secteur privé. Il est tout de même intéressant de noter que nous considérons encore à notre époque les femmes comme un groupe minoritaire. Je pense donc qu'il faut leur offrir le mentorat nécessaire en nous assurant qu'elles ont accès à la formation requise pour occuper un certain rôle, que ce soit via une expérience de travail ou...

Je n'ai pas étudié l'administration des affaires à l'université. Je n'ai pas étudié non plus en télécommunications ou en technologie. J'ai acquis tout ce bagage au fil d'une expérience de 10 ans en me dévouant à la tâche, même à l'échelle internationale. J'ai dû sacrifier ainsi une grande partie de mon temps personnel, mais je m'estime privilégiée d'avoir pu le faire, et nous devrions nous efforcer de faciliter les choses à ce chapitre. Cela me ramène au modèle allemand et à son fonctionnement.

Lors de la récession de 2008, je vivais à Londres où je travaillais pour une entreprise allemande. Pendant que je voyais tous ces gens du secteur financier londonien quitter leur bureau avec leurs boîtes, les Allemands continuaient d'embaucher. J'avais encore mon emploi. La Bavière, dans l'ouest de l'Allemagne, connaissait même une pénurie de travailleurs qualifiés, et ce, jusque dans les petites villes. J'ai travaillé pour deux entreprises, l'une basée à Munich et l'autre à Wurzburg, juste au sud de Francfort.

Les perspectives d'emploi sont excellentes en Allemagne parce que le système tient compte des industries et des secteurs en place de manière à pouvoir former les gens en fonction des emplois disponibles. Pour moi, c'est la meilleure façon de s'assurer de pouvoir compter sur une main-d'oeuvre dévouée et qualifiée.

• (0940)

Mme Rachael Harder: En imposant des quotas ou en exigeant une représentation égale hommes-femmes en milieu de travail, dans les conseils d'administration ou au sein de la direction, envoie-t-on un message précis aux femmes? Envoie-t-on des messages négatifs concernant les femmes?

Mme Ramona Benson: En même temps, je pense que cela donne des possibilités parce que les femmes obtiennent un poste. La réalité est qu'il n'y a pas moins de femmes que d'hommes. C'est la réalité. Même si c'est équivalent, même si on leur offre la possibilité d'avoir un poste, d'après moi, il ne suffit pas de les placer là. Il faut leur fournir une formation et leur faire franchir toutes les étapes du processus pour qu'elles puissent apporter une contribution.

En milieu de travail, si vous obtenez un poste en raison de votre sexe, d'un handicap ou de votre appartenance à un groupe ethnique ou minoritaire, vos collègues vous traiteront différemment si vous n'êtes pas qualifié pour ce poste. Selon moi, donc, les personnes doivent à la fois être qualifiées et avoir des possibilités, ce qui vient habituellement avec les stages et autres formations pratiques. C'est de cette façon que les personnes perdent leurs étiquettes.

Par rapport au système d'éducation que j'ai mentionné, je proposais d'éliminer les étiquettes, de traiter les hommes et les femmes de la même manière, ainsi que de conférer des diplômes en se fondant sur le talent des personnes et sur les leçons qu'elles ont apprises durant le processus en renforçant leurs capacités et leurs dons.

Mme Rachael Harder: Merci.

La présidente: Notre temps est écoulé.

Je remercie tous les témoins d'avoir pris le temps de venir témoigner ici aujourd'hui.

S'il y a d'autres réflexions dont vous aimeriez faire part au Comité, je vous prie de les transmettre à la greffière.

Madame Malcolmson.

Mme Sheila Malcolmson: Madame la présidente, j'aimerais souligner, pour le compte rendu, que j'espère que notre politique de recouvrement des coûts nous permettra de payer les frais de déplacement de Mmes Tétrault, Dion et Picard. J'aimerais semer l'idée que si la greffière trouve des trous dans leurs dépenses, notre politique pourrait permettre de rembourser leurs frais de garde d'enfants et autres, qui ne sont pas toujours inclus.

La présidente: Vous serez heureuse d'apprendre que la greffière et moi en avons déjà parlé; nous sommes donc sur la même longueur d'onde.

Merci beaucoup encore une fois.

Nous allons suspendre la séance afin d'accueillir le deuxième groupe de témoins.

• (0940)

(Pause)

• (0945)

La présidente: Nous accueillons notre deuxième groupe de témoins, qui est formé de femmes passionnantes.

Ces femmes sont: Mme Caroline Codsí, présidente fondatrice de l'organisme La Gouvernance au féminin; Mme Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, et Mme Alexandra Clark, directrice, Politique publique, de Shopify; ainsi que Mme Shifrah Gadamssetti, de l'Alliance canadienne des associations étudiantes.

Bienvenue, mesdames.

Chaque organisme a droit à sept minutes pour faire une déclaration préliminaire.

• (0950)

[Français]

Nous allons commencer par Mme Codsí.

Mme Caroline Codsí (présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin): Bonjour.

[Traduction]

Devrais-je présenter l'exposé en français ou en anglais? Mes notes sont en français. Je crois que vous les avez reçues.

[Français]

La présidente: Vous pouvez vous exprimer dans l'une ou l'autre des deux langues.

Mme Caroline Codsí: D'accord. Je vais donc faire ma présentation en français.

[Traduction]

Je serai ravie de répondre à des questions en anglais.

[Français]

La Gouvernance au féminin est un organisme à but non lucratif qui a été fondé en 2010. L'objectif est d'encourager les femmes à développer leur leadership, à faire avancer leur carrière et à siéger à des conseils d'administration. Ce sont des statistiques alarmantes qui nous ont amenés à mettre sur pied cet organisme. Les femmes ne représentent que 5 % des PDG des sociétés du classement FP500 et constituent seulement 15,9 % des conseils d'administration. C'est assez catastrophique.

Si vous avez déjà entendu dire que les femmes constituaient 20 % des conseils d'administration, je veux simplement préciser qu'il s'agit des chiffres du TSX 60, c'est-à-dire des 60 entreprises les plus importantes du pays. Ce chiffre ne représente pas la réalité de notre société dans son ensemble.

Alors que les femmes constituent 47,3 % de la main-d'oeuvre, seulement 5,3 % d'entre elles sont des chefs d'entreprises. C'est la réalité, dans notre pays, en 2017.

Sur l'ensemble des pays du G7, le Canada affiche un taux parmi les plus élevés pour ce qui est de la participation des femmes au marché du travail. Même si l'écart salarial a diminué, les données de Statistique Canada de janvier 2017 nous démontrent que le salaire horaire moyen des femmes, toutes catégories d'emploi confondues, est de 16 % inférieur à celui des hommes. En outre, les femmes continuent à porter dans une plus grande mesure le fardeau du travail non rémunéré.

Au Québec, nous avons connu des progrès au cours des dernières années, et ce, de manière assez fulgurante. Le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans avoisine les 86 %, ce qui est un sommet. Depuis 2000, ce taux a d'ailleurs fait un bond de près de neuf points de pourcentage, soit l'une des croissances les plus spectaculaires au Canada.

Ainsi, si on compare le Québec aux quatre provinces les plus peuplées du Canada, on note qu'il figure aujourd'hui au premier rang quant au nombre d'emplois détenus par des femmes, alors qu'il y a 16 ans, la province se situait à la queue du peloton à ce chapitre. La politique familiale québécoise n'est certainement pas étrangère à ces avancées. La Gouvernance au féminin encourage le gouvernement à soutenir les mesures permettant aux femmes de participer en plus grand nombre à l'économie canadienne.

Les recherches prouvent qu'il ne manque pas de femmes compétentes prêtes à occuper des postes de haute direction. Elles sont instruites; elles sont prêtes. Le problème n'est pas là. Le manque de confiance en soi et d'assurance est parfois un problème. C'est l'un des éléments auxquels nous travaillons, à La Gouvernance au féminin, dans le cadre de notre programme de mentorat. Cependant, les femmes manquent de *sponsors*, c'est-à-dire d'hommes ou de femmes qui peuvent non seulement agir auprès d'elles en tant que mentors, mais également les aider en les recommandant, en parlant d'elles, en les orientant vers les organes décisionnels. On dit que la probabilité d'obtenir un tel *sponsor* est de 46 % plus élevée chez les hommes que chez les femmes, ce qui constitue une importante différence. De plus, le monde de l'entreprise ne soutient pas suffisamment la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Cela continue à être du domaine des femmes et constitue une lacune.

Nous faisons valoir la nécessité de mettre en oeuvre des stratégies pour aider les femmes à intégrer non seulement des organes décisionnels, mais également tous les niveaux d'une entreprise.

Nous soutenons également qu'il faut fixer des quotas. Pourquoi? C'est parce que la simple divulgation d'objectifs ne suffit pas. Toutes les autorités des marchés financiers du pays ont mis en oeuvre le principe « se conformer ou s'expliquer ». C'est en vigueur depuis deux ou trois ans et les résultats sont à tout le moins tièdes. Or, certains pays qui ont adopté des quotas formels obtiennent des résultats probants.

Au Québec, dans le cadre du gouvernement Charest, une loi prévoyant la parité des femmes dans les sociétés d'État a été adoptée et cet objectif a été très rapidement atteint.

Nous, à La Gouvernance au féminin, avons décidé de mettre sur pied la certification parité. C'est un peu comme l'ISO. Elle mesure ce que les entreprises ont mis en oeuvre pour atteindre la parité non seulement dans les organes décisionnels, mais à tous les niveaux hiérarchiques. L'idée est de disposer d'un bassin de talents lorsqu'on veut promouvoir des femmes à des postes de haute direction.

Nous avons tenu une consultation publique avec McKinsey & Company, une firme de consultants, et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, qui est l'équivalent de la HRPA en Ontario. On parle ici de spécialistes des ressources humaines. Il s'agissait de vérifier l'ensemble du questionnaire et de s'assurer qu'il était suffisamment robuste.

• (0955)

Nous voulons accorder la certification parité à des entreprises. Les entreprises qui vont se démarquer seront honorées lors de notre gala du 12 septembre prochain, au Palais des congrès. C'est notre manière de mettre l'accent sur le sujet. La première année, cette certification ne touchera que les entreprises de 400 employés et plus. Notre intention pour la deuxième année serait d'appliquer cette initiative aux PME, sachant que le Québec est surtout tissé de petites et moyennes entreprises. Également lors de la deuxième année, il s'agira d'établir la certification hors Québec.

Également, je voudrais vous donner rapidement une perspective à l'échelle mondiale.

Au Canada, on encourage les entreprises à faire de la divulgation d'objectifs. Par exemple, le projet de loi C-25 est vraiment axé sur la divulgation d'objectifs. Cependant, les choses ne sont pas en train de changer véritablement, au Canada. On ne fait que divulguer les objectifs qui sont fixés à l'interne. Il n'y a que 9 % des entreprises canadiennes qui ont fixé des objectifs clairs. Par comparaison avec le Canada, en Australie, 82 % des sociétés de la liste ASX 200 ont des objectifs clairs. On est passé de 19,4 % de femmes aux conseils d'administration en 2012 à 23,4 % en 2016.

[Traduction]

Est-ce que je parle trop vite? J'ai tellement de choses à dire. J'ai droit à sept minutes, mais je pourrais prendre toute la journée.

La présidente: Non, non, c'était pour vous avertir qu'il vous restait une minute. Maintenant, il vous reste 30 secondes.

Des voix: Ah, ah!

Mme Caroline Cods: Une minute. Mon Dieu.

Des voix: Ah, ah!

Mme Caroline Cods: D'accord. Je serai très brève.

Je veux aussi parler de la France. Comme vous le savez, la France a des quotas. En 2010, au Canada et en France, 12 % des membres des conseils étaient des femmes. Aujourd'hui, la France atteint presque 40 %, tandis que le Canada est à 15,9 %. C'est grâce à la loi Copé-Zimmermann. Marie-Jo Zimmermann, la députée qui a fait adopter cette loi, m'a invitée à prendre la parole devant l'Assemblée nationale à Paris en décembre 2015. Elle a également invité une Suédoise à venir parler de l'expérience de son pays, le premier à fixer des quotas. J'étais en quelque sorte l'exemple à ne pas suivre — c'est-à-dire ne pas imposer de quotas —, et les Suédois représentaient les premiers à l'avoir fait. Les Suédois ont la parité depuis 10 ans.

Un fait frappant, toutefois, c'est qu'en Norvège, en Suède et en Finlande, oui, il y a parité dans les conseils d'administration, mais moins de 20 % des membres des comités de direction sont des femmes. Autrement dit, les lois sont efficaces, et ces pays ont adopté des lois uniquement pour les conseils. Comme il n'y a pas de dispositions législatives concernant les comités de direction ou autres, rien ne se produit de ce côté-là. C'est pour cette raison que nous avons créé la Certification Parité, afin que notre organisme change le cours des choses.

J'ai encore beaucoup de choses à dire. J'espère que vous lirez mon mémoire. Il est en français, mais je serais ravie... Il y a aussi les questions, bien sûr.

[Français]

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Je donne maintenant la parole à Lynsey et à Alexandra. Vous avez sept minutes.

Mme Lynsey Thornton (vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify inc.): Shopify est une entreprise qui compte près de 2 000 employés. Nous avons quatre bureaux au Canada et un aux États-Unis. Nous soutenons des entrepreneurs et des PME dans plus de 175 pays partout dans le monde. Shopify affiche une croissance de 100 % année après année; le sujet à l'étude aujourd'hui est donc absolument essentiel à notre croissance et à notre succès.

Je dirige une équipe de Shopify formée d'environ 200 concepteurs, rédacteurs, chercheurs et réalisateurs hautement qualifiés. Je vais parler des obstacles auxquels se heurtent les femmes autour de moi.

Le premier est le retour au travail et l'intégration au milieu de travail après un congé de maternité. L'accès aux services de garde et les frais de garde d'enfants demeurent un obstacle important à la sécurité économique des femmes. Dans notre entreprise seulement, de nombreuses femmes ont dû surmonter des difficultés énormes pour retourner au travail, en raison de l'offre de services de garde et des difficultés financières connexes. En vertu des nouvelles règles relatives à la garde d'enfants adoptées récemment, le nombre d'enfants qu'une garderie ou une personne peut prendre en charge est limité, pour des raisons de sécurité. Le résultat involontaire de cette mesure est que le nombre de places en garderie a diminué, tandis que les coûts ont augmenté.

Par exemple, de nombreuses garderies n'acceptent pas d'enfants âgés de moins de 14 ou de 18 mois, ce qui fait qu'il est presque impossible pour les femmes de retourner au travail avant cela. Ce délai ne correspond pas aux politiques en matière de congé de maternité des entreprises. Les femmes doivent donc s'en remettre aux membres de leur famille pour les aider à combler l'écart.

En outre, les services de garde coûtent cher — en moyenne, 30 000 \$ par enfant par année à Toronto et 26 000 \$ par enfant par année à Ottawa. Le retour au travail est donc impossible pour les femmes à faible revenu et il est même très difficile pour les femmes dont le revenu est plus élevé.

À cause de la diminution du nombre de places en garderie, les femmes de notre équipe doivent s'inscrire à des listes d'attente quand elles sont enceintes de trois mois. Il est donc tout à fait impossible pour elles de déménager ou de changer d'emploi durant les premières années de la vie de leur enfant. Aujourd'hui, les carrières dépendent de la mobilité, et l'absence de mobilité a des conséquences désastreuses sur les possibilités d'avancement des femmes qui souhaitent aussi agrandir leur famille. Nous l'avons constaté nous-mêmes en tentant de recruter des femmes cadres: souvent, elles ne sont pas prêtes à déménager leur famille parce qu'il en coûte trop cher de perdre leur réseau de soutien et parce qu'elles savent à quel point il est difficile de se réintégrer. Ce problème n'a pas la même envergure chez les hommes, qui déplacent souvent leur famille pour des possibilités d'emploi chez Shopify.

Les employés doivent aussi s'absenter fréquemment parce que leur bébé ou leur enfant est malade. Si une entreprise n'offre pas la possibilité de travailler de la maison ou si les jours de congé de maladie sont limités, il ne fait aucun doute que les femmes sont désavantagées par cette incompatibilité entre les attentes de l'employeur et celles relatives aux soins des enfants.

Des femmes de notre équipe m'ont dit qu'elles avaient eu beaucoup de difficulté à trouver une gardienne même pour passer une entrevue afin de retourner au travail après un congé. Nos entrevues durent normalement toute une journée; c'est donc difficile et coûteux pour les femmes d'y participer. Récemment, nous avons commencé à payer les frais de garde d'enfants des femmes que nous invitons à nos entrevues, mais la plupart des entreprises ne le font pas.

Le fait est que même si, dans la plupart des cas, les obligations familiales représentent des obstacles au travail pour les deux parents, ce sont toujours les femmes qui subissent l'ensemble des conséquences. Pour remédier à la situation, le gouvernement doit mettre en place un cadre qui rend les services de garde non seulement sécuritaires, mais aussi abordables et accessibles.

Concernant la disparité de revenu et l'embauche, les femmes rapportent souvent des salaires de base inférieurs malgré leurs compétences et leur expérience. Nous avons travaillé fort à l'interne pour établir des échelles de rémunération afin que tous les employés reçoivent un salaire adéquat, mais ce n'est pas le cas dans la plupart des entreprises. Nous savons que les femmes doivent encore se battre pour recevoir un salaire équitable, et si les entreprises persistent à leur allouer des salaires inférieurs au moment de l'embauche, les salaires des femmes n'augmenteront jamais.

Aussi, de nombreux préjugés inconscients entrent en ligne de compte durant les entrevues. Chez Shopify, presque tous les intervieweurs ont reçu de la formation afin qu'ils prennent conscience de ces préjugés, et tous les comités d'entrevue parlent ouvertement des préjugés potentiels lorsqu'ils se réunissent pour discuter de l'avenir d'un candidat. Nous sommes extrêmement conscients de ces préjugés, et malgré cette conscience, nous devons lutter quotidiennement pour les repousser. Les femmes ont toujours de la difficulté à se défaire des préjugés systémiques relatifs au comportement qu'elles devraient adopter selon les normes de la société. Tout cela pour dire que comparativement à d'autres entreprises, nous avons beaucoup investi afin de nous sensibiliser à ces préjugés, nous et les gens autour de nous, et nos problèmes ne sont toujours pas réglés. Imaginez à quel point ce serait difficile pour une femme d'être engagée par une société ou de gravir les échelons d'une entreprise qui n'a pas pris de telles mesures.

Enfin, concernant l'avancement des femmes au travail, j'ai constaté que dans la plupart des cas, les femmes demeurent les défenseuses principales des autres femmes. D'après mon expérience, les équipes dirigées par des femmes ont beaucoup plus tendance à engager et à promouvoir des femmes. Les professionnels de la technologie sont très recherchés, et les femmes cadres me disent qu'elles ne prennent même pas en considération les entreprises où aucune femme ne joue un rôle de premier plan ou n'occupe un poste de direction.

• (1000)

Aussi, les activités de perfectionnement professionnel, comme les cours ou les congrès, se déroulent souvent pendant le week-end, ce qui peut être particulièrement problématique pour les personnes ayant des enfants. Shopify organise un congrès appelé « Beyond the Code », qui met au premier plan des conférencières. Nous offrons

des services de garde gratuits aux participants, avec d'autres congrès inclusifs dirigés par d'autres organismes canadiens.

En offrant du mentorat et du soutien aux femmes très prometteuses et en les mettant au premier plan, nous avons réussi à souligner le travail des femmes et à les faire progresser au sein de l'entreprise. Ces mesures offrent une vitrine à celles qui ne sentent pas nécessairement qu'elles en méritent une, malgré la grande qualité de leur travail. Compte tenu de la croissance fulgurante de notre entreprise, nous avons ressenti le besoin d'aider notre personnel à acquérir les compétences en leadership dont nous avons besoin. Pour ma part, je dois une grande partie de ma croissance personnelle à un mentor qui a pu m'accorder beaucoup d'attention et qui m'a aidée à accéder au poste de vice-présidente.

Aujourd'hui, j'ai parlé surtout des obstacles internes à la sécurité économique des femmes qui existent chez Shopify, mais je constate que ces obstacles touchent aussi les femmes entrepreneures que nous soutenons. Notre clientèle a beaucoup changé au cours des deux ou trois dernières années: avant, la majorité de nos clients était des hommes, alors qu'aujourd'hui, ce sont des femmes. Ce changement reflète les possibilités que Shopify crée pour les femmes en réduisant les coûts liés à la gestion d'une entreprise et en facilitant la création d'entreprises. Or, malgré ce revirement, le problème est loin d'être réglé. Encore aujourd'hui, les entreprises de Shopify qui réussissent le mieux sont dirigées par des hommes, ce qui montre qu'il existe toujours un plafond pour les femmes entrepreneures.

Comme nous l'avons constaté de nos propres yeux, pour faire tomber les obstacles à l'inclusion et à l'avancement des femmes au travail, il faut investir du temps et de l'argent à long terme. Le gouvernement canadien a encore un énorme rôle à jouer pour appuyer les femmes qui démarrent leurs propres entreprises et celles qui travaillent dans le secteur de la technologie.

Merci.

• (1005)

La présidente: Excellent.

Je donne maintenant la parole à Shifrah. Vous avez sept minutes.

Mme Shifrah Gadamsetti (présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes): Bonjour, madame la présidente, bonjour, mesdames et messieurs les membres du Comité. Bonjour aussi aux témoins et aux gens de la tribune.

Je m'appelle Shifrah Gadamsetti. Je suis présidente de l'Association étudiante de l'Université Mount Royal, située à Calgary, en Alberta, et de l'Alliance canadienne des associations étudiantes, basée ici, à Ottawa. Nous défendons les intérêts de 250 000 étudiants et de 21 établissements membres de partout au pays auprès du gouvernement fédéral, en nous fondant sur nos principes fondamentaux: l'accessibilité, l'abordabilité, l'innovation et l'éducation de grande qualité.

Avant de commencer, je tiens à prendre le temps de vous remercier de nous recevoir encore une fois et de nous demander notre avis. Ce dossier me tient à coeur en raison de mes propres expériences. Je suis immigrante de première génération. En tant qu'infirmière autorisée, je travaille aux premiers rangs des soins de santé. Je joue également un rôle actif au sein de nombreux organismes communautaires qui cherchent à éradiquer la violence faite aux femmes. Grâce à ces expériences, j'ai appris que chacune d'entre nous a une histoire unique, mais qu'au bout du compte, nous devons toutes affronter des obstacles systémiques.

L'ACAE considère l'accessibilité, l'abordabilité et l'éducation de grande qualité comme des outils essentiels pour lutter contre la pauvreté et pour améliorer les conditions économiques de l'ensemble de la population canadienne. Toutes les données montrent que l'accès à l'éducation postsecondaire permet d'assurer des revenus supérieurs à vie et de meilleures possibilités d'emploi. Bien que de plus en plus de femmes poursuivent des études postsecondaires, elles doivent toujours surmonter des difficultés particulières. En outre, il faut tenir compte de considérations spéciales pour celles qui font face à des obstacles sur plusieurs fronts.

L'ACAE a élaboré de nombreuses politiques qui visent à améliorer l'expérience des femmes dans les établissements d'enseignement postsecondaire et leur sécurité économique. Nous nous efforçons de créer un environnement sécuritaire dans tous nos établissements membres. C'est très important que tous les étudiants se sentent en sécurité sur le campus, mais les femmes éprouvent des difficultés très précises, surtout en ce qui touche la violence sexuelle, ce qui rend les campus dangereux et peu accueillants.

Les femmes représentent plus de 93 % des survivants d'agressions sexuelles, de violence et de harcèlement sur les campus, et comme je l'ai appris en travaillant avec les Calgary Communities Against Sexual Abuse, nous savons que pour chaque incident signalé, beaucoup d'autres ne le sont pas.

Pour que les campus soient des lieux sécuritaires, nous ne pouvons pas seulement réagir; nous devons faire preuve d'initiative, par exemple, en adoptant des politiques distinctes en matière d'agressions sexuelles, en faisant la promotion de la culture du consentement, ainsi qu'en invitant tous ceux et celles qui fréquentent le campus à participer à la discussion afin que tous soient concernés, et non seulement les personnes touchées personnellement. Nous savons que votre comité connaît bien le dossier de la violence sexuelle sur les campus. Nous avons eu le privilège de témoigner devant vous à ce sujet et nous appuyons fermement le rapport que vous avez publié sur ces enjeux.

Aujourd'hui, nous aimerions souligner les obstacles qui empêchent d'accéder pleinement aux études postsecondaires.

Le nombre de femmes ayant des personnes à charge est toujours supérieur à celui des hommes. Pour les femmes adultes qui poursuivent des études postsecondaires, surtout celles qui appartiennent à des groupes historiquement marginalisés ou qui proviennent de milieux défavorisés, les services de garde sont un facteur essentiel à la réussite. Les personnes à charge, les emplois à temps partiel ou à temps plein et l'engagement envers les études postsecondaires sont des facteurs de stress qui compromettent le succès de ces femmes.

À cet égard, l'aide aux étudiants est très importante. À l'heure actuelle, le Programme canadien de prêts aux étudiants se fonde sur une évaluation des besoins pour fixer le montant de l'aide financière auquel un étudiant a droit. Cette évaluation tient compte des frais de garde d'enfants, mais elle ne reflète pas les coûts réels des services de garde.

Par exemple, en Ontario, la limite mensuelle des prêts pour la garde d'enfants est de 357 \$, mais à Toronto, les services de garde coûtent en moyenne 1 700 \$ par mois. Puisque dans les dernières années, 80 % des bénéficiaires de prêts ou de subventions qui ont des personnes à charge étaient des femmes, nous sommes d'avis qu'une bonification de ce programme leur serait extrêmement avantageuse.

Un défi connexe est le manque de données nationales relatives à l'offre de services de garde d'enfants sur les campus ou dans les collectivités environnantes. Ce service n'est pas offert dans tous les

établissements, et il y a certainement des collectivités qui sont désavantagées de façon disproportionnée.

Les étudiants autochtones en sont un exemple. Nous savons qu'un tiers des étudiants autochtones sont parents. Nous pensons donc que des initiatives telles que des places subventionnées en garderie sur les campus, des logements pour les familles autochtones et un soutien financier amélioré aideraient considérablement les personnes dans le besoin. Nous croyons également que des services de garde abordables sont un élément essentiel à la réussite des étudiantes, tout comme la collecte de données, qui permettrait de connaître les besoins exacts de la population étudiante.

Il faut également offrir du soutien aux femmes qui font la transition vers le marché du travail. Pour celles qui ne trouvent pas immédiatement un emploi lucratif, il existe actuellement un programme d'aide au remboursement, qui permet aux diplômés de commencer à rembourser leurs prêts universitaires seulement quand leur salaire annuel atteint 25 000 \$.

● (1010)

Bien que nous soutenions tout à fait ce programme, nous reconnaissons que sa promotion et le processus à suivre pour y avoir droit posent problème. Par exemple, les nouveaux diplômés qui y ont recours doivent déposer une nouvelle demande tous les six mois, et nombre de ceux qui y sont admissibles ne sont pas au courant. Deux tiers des emprunteurs à temps partiel sont des femmes, et si elles connaissaient les programmes de ce genre, cela contribuerait énormément à leur stabilité financière. Nous recommandons que le programme soit prolongé de façon à ce que les bénéficiaires n'aient pas à déposer une nouvelle demande avant un an.

Bien sûr, les emplois étudiants comptent toujours parmi nos préoccupations principales. Les femmes doivent accomplir de nombreuses tâches souvent non rémunérées pendant qu'elles font leurs études postsecondaires. À notre avis, la transition entre les études et l'emploi doit donc aussi être une priorité.

En outre, l'apprentissage par expérience demeure très important, et nous savons que les possibilités d'emploi rémunéré sont plus fructueuses que les possibilités d'emploi non rémunéré. En ma qualité d'infirmière autorisée, je le comprends très bien. De plus, nous aimerions attirer votre attention sur le besoin d'augmenter le nombre de programmes qui favorisent non seulement la participation des femmes aux STIM et au commerce, des secteurs qui sont normalement dominés par les hommes et qui offrent des possibilités d'emploi rémunéré, mais aussi les domaines qui sont dominés par les femmes afin de bonifier la rémunération de ces professions.

Je vous remercie encore une fois de nous recevoir ici aujourd'hui. Nous vous sommes très reconnaissants de l'invitation.

La présidente: Excellent.

Nous allons commencer la période de questions. La première intervenante sera Mme Vandenberg. Vous avez sept minutes.

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Merci beaucoup, et merci à vous toutes d'être ici aujourd'hui.

Comme je suis une députée d'Ottawa, mes questions porteront principalement sur Shopify, un réel exemple de réussite d'ici. Je suis ravie que vous soyez des nôtres aujourd'hui, surtout en raison de certains de vos propos. Nous savons, grâce à notre analyse comparative entre les sexes, que les politiques d'un organisme ont des répercussions très différentes sur les hommes et les femmes au sein de l'organisme même.

J'ai été frappée par vos observations concernant le processus d'entrevue et le fait qu'il s'agit d'un obstacle, tout comme la garde d'enfants, d'où le besoin d'offrir de la formation sur les préjugés inconscients. Le Comité ne s'est pas encore penché sur la question; j'aimerais donc en savoir plus sur les résultats que vous obtenez. Vous avez mentionné qu'il y avait des discussions sur les préjugés inconscients durant le processus d'embauche. Pouvez-vous me dire quels sont les résultats de ces discussions et aussi de l'offre de services de garde durant les entrevues et les journées de perfectionnement professionnel?

Mme Lynsey Thornton: Absolument. Je vais parler d'abord des préjugés inconscients.

L'objectif principal de la discussion est de faire en sorte que les gens prennent conscience de leurs préjugés. Ainsi, nous pouvons nous éloigner de l'idée d'embaucher des personnes qui nous ressemblent, ce que les gens ont normalement tendance à faire. Ces séances servent à mettre au grand jour tous ces préjugés et à essayer de les dépasser en tant que groupe, de façon à ce que nous puissions nous concentrer sur les observations valables concernant le candidat, et non sur des opinions ou des préférences personnelles. En somme, ces discussions servent à établir des conditions équitables pour le candidat et à prendre une décision informée à son égard.

Mme Anita Vandenberg: Fantastique.

Vous venez de parler d'embaucher des personnes qui nous ressemblent. Vous avez aussi dit que les femmes ont tendance à promouvoir d'autres femmes et que les équipes dirigées par des femmes comprennent plus de femmes que celles dirigées par des hommes. Cette observation m'a frappée parce que même dans mon propre bureau, j'ai constaté que les bénévoles, les stagiaires et les personnes que j'encadre sont des gens qui me font penser à la personne que j'étais quand j'avais leur âge. Il y a là un facteur très net.

Vous avez parlé de femmes placées au premier plan, y compris des conférencières, ainsi que de femmes qui offrent du mentorat et de l'encadrement. Avez-vous réussi à recruter plus de femmes en procédant de la sorte? Y a-t-il aussi des hommes qui encadrent des femmes et qui recrutent plus de femmes?

• (1015)

Mme Lynsey Thornton: Tout à fait.

Mes quatre patrons chez Shopify ont été des hommes, à différentes étapes de ma carrière au sein de l'entreprise. De façon générale, nous tentons de donner la parole non seulement aux femmes, mais aussi aux personnes appartenant à des groupes minoritaires chaque fois que nous organisons des conférences internes ou des événements qui leur donnent l'occasion de s'exprimer.

Mme Alexandra Clark (directrice, Politique publique, Shopify inc.): J'aimerais ajouter, sur le thème d'Ottawa, que Shopify a lancé un programme récemment en collaboration avec l'Université Carleton. Les étudiants de première année du baccalauréat en informatique peuvent faire toutes leurs études chez Shopify. C'est un programme d'apprentissage intégré au travail que nous avons entièrement conçu nous-mêmes. Nous les rémunérons et nous payons leurs frais de scolarité.

La première fois que nous avons envoyé l'appel à candidatures, 90 % des réponses que nous avons reçues venaient d'étudiants masculins. Nous avons donc procédé à une étude de cas; nous avons examiné la lettre et le langage utilisé. Nous nous sommes penchés sur les termes employés dans le secteur de la technologie, comme

« hustle » en anglais, et sur les raisons pour lesquelles les femmes et les étudiantes choisissent de ne pas participer. Nous avons récrit la lettre et nous l'avons renvoyée.

Notre première cohorte, en 2016, était formée d'une majorité de femmes. Le groupe qui participe au programme en 2017 compte aussi plus d'étudiantes que d'étudiants. Certaines sont des femmes qui reviennent faire leurs études, tandis que d'autres sont des étudiantes de première année qui seront avec nous durant les quatre prochaines années. Le langage est donc important.

Mme Anita Vandenberg: C'est tout simplement formidable. J'ai déjà dit que Shopify était un exemple de réussite et je le dirai encore plus maintenant que je sais cela. Merci.

Avant de céder la parole à ma collègue, j'aimerais revenir sur ce que vous avez dit concernant la disparité salariale et le fait que si les salaires des nouvelles employées sont inférieurs, elles finissent souvent par demander et par obtenir des salaires inférieurs. Or, vous semblez faire les choses différemment. Que faites-vous pour veiller à ce que la disparité salariale ne soit pas maintenue à mesure que les personnes avancent?

Mme Lynsey Thornton: Nous avons diverses échelles de rémunération. Elles ne sont pas rendues publiques, mais elles nous servent de guide et elles nous permettent d'éviter d'offrir un salaire inadéquat aux nouveaux employés. Je sais que la tendance dans le secteur de la technologie est fâcheuse, particulièrement chez les petites entreprises; si une nouvelle recrue demande un salaire inférieur, on est ravi de le lui donner. Nos échelles de rémunération nous empêchent de faire cela et de commettre des erreurs de jugement à cet égard.

Nous revoiyons aussi les salaires deux fois par année. Si un employé s'est joint à l'entreprise il y a quatre ans, lorsque les salaires étaient un peu plus bas — quand nous étions moins prospères et que nos salaires étaient moins élevés —, nous augmentons son salaire afin qu'il demeure dans l'échelle de rémunération à mesure que l'entreprise croît.

Mme Anita Vandenberg: Merci beaucoup.

Mme Caroline Cods: Puis-je dire quelque chose à ce sujet?

Mme Anita Vandenberg: Oui, mais soyez très brève. Je veux permettre à Mme Damoff de poser une question.

Mme Caroline Cods: D'accord. Je vais laisser faire.

Mme Anita Vandenberg: Il vous reste une minute 15 secondes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Ma question s'adresse à Shifrah. Un témoin précédent a parlé des avantages de faire un stage non rémunéré ou un stage qui offre un salaire inférieur au salaire minimum. J'aimerais que vous nous parliez de la situation économique des personnes qui peuvent faire des stages non rémunérés une fois leurs études terminées, et non durant leurs études. J'aimerais aussi connaître votre point de vue sur les stages non rémunérés.

Mme Shifrah Gadamsetti: Je vais vous présenter mon propre point de vue et celui de l'ACAE.

Nous avons publié un rapport au sujet des emplois étudiants. Grosso modo, nos recherches ont montré que les personnes qui suivent un stage non rémunéré et celles qui n'en suivent pas ont exactement le même taux de réussite: la probabilité qu'elles trouvent un emploi est de 33 %. Or, le taux est le double pour celles qui font un stage rémunéré: la probabilité qu'elles trouvent un emploi lucratif dans leur domaine d'études ou d'intérêt est de 67 %.

Si on établit un lien entre cela et la féminisation de la main-d'oeuvre, dans des domaines comme les soins infirmiers, le travail social et les soins de santé, les stages non rémunérés ne sont pas optionnels: il faut obligatoirement y participer pour obtenir son certificat. La probabilité que ces étudiantes décrochent un emploi après leurs études est donc automatiquement inférieure. Nous examinons aussi des enjeux comme la représentation et l'exposition au marché du travail. Une personne qui peut faire un stage rémunéré est moins distraite par un emploi qu'elle doit exercer en plus pour payer ses études, par exemple.

Nous croyons fermement en la valeur des stages rémunérés. Les données montrent que si vous pouvez offrir un salaire à une personne, elle sera plus apte à s'investir dans son travail. Elle aura aussi davantage la volonté de participer à la culture du milieu de travail, au lieu de se sentir découragée ou fatiguée ou d'avoir à jongler pour satisfaire ses obligations, surtout financières.

● (1020)

La présidente: Très bien.

Je donne maintenant la parole à Mme Harder. Vous avez sept minutes.

Mme Rachael Harder: Merci beaucoup.

Ma première question s'adresse à Mme Codsí. Vous avez parlé des *sponsors*. Vous avez dit qu'ils jouaient un rôle très important en se faisant les champions des femmes, en les présentant à certaines personnes, en contribuant à leurs efforts de réseautage et en les aidant à gravir les échelons ou à établir les relations qui leur permettront de se rendre où elles veulent aller.

Au sein de votre organisation ou ailleurs, comment encourage-t-on les *sponsors* à prendre des femmes sous leur aile? Comment pouvons-nous encourager davantage d'hommes et de femmes à jouer ce rôle?

Mme Caroline Codsí: Nous travaillons avec des hommes et des femmes. D'abord, nous encourageons les femmes à se rapprocher des hommes qui pourraient leur venir en aide, car il y a encore une séparation en milieu de travail. C'est toujours un club des vieux copains. Ce sont encore les mêmes personnes qui vont prendre un verre après le travail. Les femmes ne les accompagnent pas. Nous encourageons les femmes à nouer la discussion avec les hommes qui, selon elles, pourraient être de bons mentors. Ce sont souvent les mentors qui deviennent les *sponsors*.

La Gouvernance au féminin offre un programme de mentorat aux femmes de plus de 35 ans qui sont très près du plafond de verre. Nous demandons aux mentors, tant des hommes que des femmes, d'aller au-delà du mentorat individuel et d'amener les femmes aux réceptions et aux galas auxquels ils assistent, et autres, afin que ces femmes soient plus présentes. Car c'est là un autre problème: les femmes ne font pas de réseautage. Elles rentrent à la maison après le travail. Cette situation est problématique.

Mme Rachael Harder: Pourquoi en est-il ainsi? Pourquoi les femmes n'ont-elles pas la confiance nécessaire pour établir le contact — s'approcher, serrer la main, se présenter, échanger des cartes professionnelles — ou pour s'intéresser à un poste pour lequel elle est qualifiée à 80 %, disons, et pour lequel elle pourrait acquérir le reste des compétences au moyen du mentorat? Pourquoi les femmes hésitent-elles devant de telles choses?

Mme Caroline Codsí: D'après moi, il faudra des décennies avant que cette attitude change. C'est très long parce que nous avons été élevées de cette façon. Les femmes ont des qualités qui font d'elles

des dirigeantes remarquables, mais ces qualités ont aussi des désavantages.

De quels types de qualités s'agit-il? Par exemple, elles sont très ouvertes, très démocratiques et très empathiques. C'est merveilleux. Toutefois, lorsqu'elles doivent négocier dans une situation de développement des affaires, elles réussissent moins bien que les hommes, surtout si cela a à faire avec leur propre personne, comme si elles doivent négocier leur salaire. Si elles reçoivent une promotion, elles sont si heureuses qu'elles oublient de demander quel montant accompagne la promotion.

Ce que je voulais ajouter concernant la disparité salariale entre les sexes, c'est que dans le programme de Certification Parité que nous mettons sur pied, nous exigeons que les entreprises canadiennes cessent de demander aux femmes, durant les entrevues, quel est leur salaire actuel. Cela ne fait que renforcer l'inégalité et l'injustice, car si une femme touche 20 % de moins ailleurs, pourquoi est-ce que je ne continuerais pas à la payer 20 % de moins? Examinez les compétences de la candidate et décidez combien vous êtes prêt à la payer. C'est tout ce qui compte, pas son salaire actuel.

Je mens sur mon salaire depuis...

Des députés: Ah, ah!

Mme Caroline Codsí: Je viens de passer 25 ans dans le secteur privé canadien. Durant les 10 dernières années, j'ai été vice-présidente, vice-présidente directrice et vice-présidente nationale. J'ai toujours menti sur mon salaire. Je peux vous dire que quand j'ai quitté mon dernier emploi, le dirigeant principal des finances a divulgué mon salaire et il y a eu un énorme scandale parce que j'étais la vice-présidente principale la mieux rémunérée de l'entreprise. Si j'étais un homme, cela n'aurait pas fait scandale; il faut bien qu'un des vices-présidents ait le plus haut salaire, mais, mon Dieu, c'était une femme.

Mme Rachael Harder: C'est un point intéressant. Merci. Je vous sais gré d'accepter d'en parler.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Thornton. Il semble que Shopify fasse des choses incroyables. J'ai pris le temps de me renseigner un peu sur vos activités. Vous en avez parlé brièvement. Je n'ai pas la citation exacte, mais vous avez dit, en quelque sorte, que vous preniez le temps de vous informer des tendances et attitudes culturelles relatives à ce qui se passe et, ensuite, que vous essayiez d'atténuer les risques de perpétuer des tendances et attitudes négatives au sein de Shopify.

Pouvez-vous expliquer brièvement ce que vous voulez dire lorsque vous affirmez que vous vous informez ou que vous cherchez à comprendre ce qui se passe? Qu'entendez-vous par cela? Que faites-vous pour contrer certaines des tendances négatives que vous observez afin de créer une culture différente au sein de Shopify?

● (1025)

Mme Lynsey Thornton: Il y a deux choses. Nous avons commencé, il y a environ 18 mois, à examiner plus attentivement la diversité et l'inclusion au sein de la société lorsque nous avons embauché une personne à la direction. Elle n'est pas responsable de l'avancement de ce dossier — il revient à chaque membre de l'entreprise de le faire — mais elle nous aide à cerner des points précis dans lesquels nous pouvons nous améliorer. Pour la première fois chez Shopify, elle a commencé à faire le suivi de la répartition de nos employés et à nous aider à comprendre où nous accusons des lacunes sur le plan de la diversité et de l'inclusion dans des domaines sur lesquels nous voudrions peut-être nous pencher en particulier.

Avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Alexandra Clark: Nous avons aussi une équipe entière qui se consacre à la culture. Elle se concentre entièrement sur notre façon de communiquer les uns avec les autres, de nous réunir et d'aborder les problèmes. Nous affirmons que « être ouvert par défaut » et « être vulnérable » représentent une des cultures au sein de Shopify.

Nous tenons des activités, comme une séance de discussion ouverte chaque vendredi. Toute l'entreprise s'arrête. Nous nous rassemblons, nous diffusons la séance en direct à tous les autres bureaux, nous permettons aux employés de prendre 15 minutes pour faire des présentations. Les employés parlent de choses personnelles qu'ils traversent, de choses qu'ils ont faites au plan professionnel. Lorsqu'on pense aux présentateurs, on s'assure toujours de se tourner vers les personnes qui n'utilisent peut-être pas ces plateformes, qui ne profitent peut-être pas de cette possibilité. Comme Lynsey l'a mentionné, la directrice responsable de l'inclusion et de la diversité au sein de la société regarde ces présentations et en fait le suivi en mobilisant les employés.

Nous avons une activité que nous appelons « le lunch de la grande question morale ». Il doit être inclusif, si bien que tous les employés peuvent s'y inscrire sur Google et y participer. On y discute des grandes questions auxquelles les gens pensent, et ce, dans un espace sécuritaire. Ensuite, il y a toujours un suivi.

La présidente: C'est excellent.

C'est tout le temps que vous aviez.

La parole est maintenant à Mme Malcolmson pour sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

Nous allons utiliser tout le travail des trois témoins.

Shopify, je vous sais vraiment gré de votre mobilisation pour offrir un programme de garderie universel accessible. C'est très important.

J'aimerais poser une question vraiment brève au témoin de Gouvernance au Féminin. J'ignore si vous avez entendu le témoin précédent, Mme Benson, parler du fait que, lorsque vous avez des quotas, vous avez des personnes non qualifiées qui ne sont là que pour la forme. C'était difficile à entendre.

Mme Caroline Codsì: Qui est-elle?

Mme Sheila Malcolmson: D'après vos études, y a-t-il des preuves qui montrent qu'avec des quotas, vous vous retrouvez avec des femmes non qualifiées dans les conseils d'administration?

Mme Caroline Codsì: Pas du tout. En fait, cela m'écorche vraiment les oreilles.

Mme Sheila Malcolmson: Les miennes aussi.

Mme Caroline Codsì: Vous savez, quand on dit parfois que les pires ennemies des femmes sont les femmes, en voilà un bon exemple.

Non. Premièrement, il a été prouvé que, lorsqu'il y a plus de femmes et de diversité en général autour d'une table, le processus décisionnel est plus solide, manifestement, grâce aux différentes perspectives. Pourquoi ne nous demandons-nous pas si les hommes sont compétents? Pourquoi demandons-nous toujours si ces femmes le seront? Comment les choisissons-nous? Les choisissons-nous pour leur niveau d'instruction et d'expérience? Alors pourquoi seraient-elles incompétentes?

Alors, non.

Je pense que la raison pour laquelle nous avons besoin de quotas ou un type d'encouragement pour que le milieu des affaires au Canada suive ce mouvement est que pareille mesure aura une

incidence très positive sur notre économie. Saviez-vous que 40 % des conseils d'administration au Canada ne comptent aucune femme? Il n'est même pas ici question de parité, mais de conseils d'administration qui n'ont même pas une femme pour la forme.

Nous avons demandé officiellement à Justin Trudeau de signer des lettres adressées à tous les présidents des conseils d'administration auxquels ne siègent aucune femme. David Cameron l'a fait au Royaume-Uni il y a quelques années. J'ai rencontré Susan Vinnicombe qui siège au comité directeur de Lord Davies, et ils ont fait un travail phénoménal sans quotas. Il n'y a pas de quotas au Royaume-Uni, mais ils ont accompli un travail phénoménal en maintenant des efforts continus. Ils ont vraiment demandé ce genre de choses, et les requêtes venaient des plus hauts échelons.

J'ai eu l'occasion de rencontrer Justin Trudeau trois fois. Je lui ai dit que c'était génial d'avoir un cabinet à parité et que c'était merveilleux de dire qu'on est féministe, mais que ces mesures ne se sont pas répercutées sur le monde des affaires.

Une lettre donnerait un important signal.

Peut-être aussi parce que nous savons que ce sera bon pour notre économie, nous pourrions envisager d'offrir des allègements fiscaux aux entreprises qui ont mis l'accent sur la parité, car nous savons qu'elles auront un meilleur rendement au plan financier. Cela ne devrait pas être une perte pour... J'ignore si le gouvernement donne préséance aux fournisseurs qui ont la parité, ou qui vont vers la parité, ou qui ont prouvé qu'ils... Le gouvernement insiste-t-il là-dessus?

• (1030)

Mme Sheila Malcolmson: Pas encore, mais nous recevons des témoins qui aborderont aussi ce sujet.

J'ai aussi vraiment aimé vous entendre dire que le problème n'est pas que les femmes ne sont pas bonnes pour faire du réseautage, mais plutôt qu'elles ne sont pas invitées ou qu'elles se précipitent à la maison après le travail pour aller chercher leurs enfants à la garderie. Cela nous est utile à nous aussi.

Je voulais poser des questions à la représentante de l'Alliance canadienne des associations étudiantes. Nous voulons en apprendre davantage concernant l'étude sur les effets collatéraux pour les étudiants très endettés à la fin de leurs études qui finissent ensuite dans des emplois précaires à temps partiel — surtout les femmes, qui sont plus sujettes à se retrouver dans l'industrie des soins, dont les postes sont traditionnellement sous-payés.

Pouvez-vous parler un peu de ce que vous avez observé chez vos diplômés... les jeunes de la génération Y qui se retrouvent aux prises avec ces trois facteurs?

Mme Shifrah Gadamsetti: Cela me permet de souligner le manque de données que nous avons sur cette question à l'heure actuelle.

Nous avons beaucoup de données sur l'emploi, les diplômés récents et les stages non rémunérés, mais avec le programme ACS+, par exemple, nous n'avons pas suffisamment de données qui abordent ces sujets dans une perspective sexospécifique pour montrer comment la marginalisation intersectionnelle peut toucher ces populations. Nous avons des données générales, mais nous ne les avons pas ventilées pour voir à quoi cela ressemble.

Je peux aussi parler d'expérience. Je suis diplômée en sciences infirmières de l'Université Mount Royal. C'est incroyablement difficile, car lorsque vous prenez les domaines à majorité féminine, ils comportent souvent des facteurs de stress émotionnels très importants. Ils sont très exigeants, non seulement au plan physique, mais aussi émotionnel, alors vous avez moins de chances de réussir à titre individuel si vous êtes dans une situation, depuis le départ, où il y a un écart salarial entre les sexes et où vos stages sont non rémunérés, par exemple.

Je ne pouvais pas obtenir mon diplôme sans faire de stage. Je n'avais pas le choix entre un stage rémunéré ou non rémunéré. J'étais tenue de le faire, et c'est plutôt la norme dans les domaines à majorité féminine. Nombre de données montrent que, même dans les domaines qui embauchent principalement des femmes, les hommes semblent toujours monter dans la hiérarchie. Dans ces secteurs où les femmes dominent, pourquoi continuons-nous à toujours voir les hommes accéder aux postes les plus élevés?

Il est incroyablement difficile de régler ce problème, car lorsque nous prenons l'aide financière offerte par l'intermédiaire du Programme canadien de prêts aux étudiants ou du Programme canadien de bourses aux étudiants, par exemple, votre évaluation ne tient pas nécessairement compte de votre sexe. Que vous soyez un étudiant ou une étudiante, si vous inscrivez vos besoins en matière de garde d'enfants dans la demande, les deux parties recevront toujours exactement le même montant, même si une des personnes est considérablement touchée et l'autre pas, car la première a tendance à être la principale fournisseuse de soins ou responsable de ces répondants, que ce soit officiellement ou non.

Nous ne disposons pas, à ce stade, des données pour nous informer et nous permettre d'avancer. C'est un de nos appels à la mobilisation. Nous voudrions que ce programme soit appliqué aux politiques et aux cadres existants ainsi qu'à l'aide versée par le gouvernement fédéral.

Mme Sheila Malcolmson: Dans la cohorte qui a terminé ses études en même temps que vous, avez-vous observé une incapacité de rembourser les prêts étudiants et d'acheter une maison ou de faire des investissements en tant que professionnel à cause de lourdes dettes d'études et de salaires peu élevés?

Mme Shifrah Gadamsetti: Cela dépend de votre situation.

Par exemple, nous voyons des données qui soulignent que les domaines dans lesquels il y a le plus d'emplois en ce moment sont ceux de la santé. Cela ne veut pas nécessairement dire que si je me passionne pour un certain type de soins de santé, je vais obtenir un poste dans cette spécialité. Les données se rapportent plutôt à des domaines où les gens cherchent désespérément du travail. Si quelqu'un trouve du travail dans ce domaine, dans quelque chose qui ne le passionne pas nécessairement, qu'il n'a pas étudié ou qui ne se rapporte pas vraiment à un sujet dans lequel il pourrait exceller, cela lui occasionne du stress supplémentaire. Il faut tenir compte de facteurs comme la garde d'enfants, le fait d'être dans un ménage à double revenu ou à simple revenu et celui de savoir si vous avez ou non des personnes à charge.

Ce sont généralement les femmes qui sont non seulement responsables de la garde d'enfants, mais qui se trouvent aussi dans la génération sandwich en ce moment. Leur capacité d'investir dans leur avenir est entravée et par leurs enfants à charge, et par leurs familles à charge.

La présidente: C'est très bien.

La parole est maintenant à mon collègue, M. Serré, pour sept minutes.

• (1035)

[Français]

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

Chers témoins, merci de vos témoignages, de votre préparation en vue de la séance d'aujourd'hui et du travail que vous faites dans le domaine. Évidemment, nous pourrions nous servir de beaucoup d'information que vous avez fournie, comme d'autres l'ont mentionné.

Ma première question s'adresse à Mme Codsí.

Vous avez parlé avec beaucoup de passion du projet de loi C-25. Vous semblez dire que nous n'allons peut-être pas assez loin. Ce serait un bon pas en avant, mais il resterait du travail à faire.

Vous avez mentionné le besoin d'avoir des lois visant à augmenter la proportion de femmes dans les conseils d'administration et les conseils de direction des entreprises. Présentement, les femmes représentent 5 % des chefs d'entreprises et 15 % des conseils d'administration des universités. La ministre Duncan a également suggéré de cesser de financer les universités qui n'augmenteront pas ce quota au-delà de 15 %.

Par le passé, nous avons entendu des témoins dire que nous devons donner un choc au système. Les quotas avaient été mentionnés, mais l'idée avait reçu un accueil plutôt négatif.

Vous avez parlé de recherches qui ont été faites à ce sujet. Je veux vraiment renchérir sur ce point.

Je suis très fier que le gouvernement fédéral ait un Cabinet formé à 50 % de femmes. Celles-ci sont extraordinaires et elles sont très qualifiées.

Pourquoi les gens continuent-ils à dire que les quotas ne sont pas nécessaires pour apporter ce choc au système? Quelles recherches avez-vous pour essayer de changer cette mentalité afin de progresser? Vous avez indiqué que la France prévoyait une proportion de 40 % de femmes dans les conseils d'administration en 2017. Au Canada, il y en a environ 15 %.

Comment pouvons-nous donner un choc au système et faire des changements radicaux en vue de faire augmenter ce taux?

Mme Caroline Codsí: Merci de votre question.

Je crois sincèrement qu'un des principaux problèmes au Canada est le manque de compréhension des enjeux.

Tout d'abord, les gens ne comprennent pas les chiffres; ils sont toujours stupéfaits. La réaction que j'observe le plus souvent est celle des gens qui me disent que l'égalité est déjà atteinte, qu'il n'y a qu'à considérer le nombre de femmes haut placées. Ils se mettent à me donner des exemples de deux ou trois femmes PDG qu'ils connaissent, et ils me disent que tout est réglé, que tout va bien, que cela va se faire tout seul. Tout le monde pense que cela va se faire tout seul, de façon naturelle. En fait, il importe d'observer la progression. En sept ans, nous sommes passés de 12 % à 15,9 %. Si nous continuons à ce rythme, il nous faudra 72 ans pour atteindre la parité au Canada.

La perception, ici ou ailleurs, est celle d'un Canada tellement progressiste et égalitaire. Cependant, dans les faits, c'est différent, et c'est là que réside le danger. Dans d'autres pays, des pays macho en plus, la situation est meilleure. Il faut souligner cette différence aussi. L'Espagne, l'Italie, la France et des pays macho ont fixé des quotas et ils ont atteint la parité.

Chez nous, la preuve de l'efficacité des quotas est flagrante. Tenez, je vais vous donner les chiffres du gouvernement Charest. Il ne faut pas oublier que c'est quand même Jean Charest qui a été le premier à avoir un cabinet ministériel paritaire. Au moment où il formait le gouvernement, la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État a fait passer, en 5 ans, de 27,5 % à 52,4 % la proportion de femmes dans les conseils d'administration des 22 sociétés d'État. C'est donc évident, la preuve est là.

Il y a donc des preuves à l'extérieur du Canada et il y en a chez nous, au Québec.

Par contre, du côté des conseils de direction des sociétés d'État, jusqu'à il y a environ deux ans, il n'y avait presque pas de femmes. Hydro-Québec avait la parité, mais comptait peut-être 10 % de femmes dans son conseil de direction. Pourquoi? C'est parce que quand on légifère, on trouve des femmes; quand on ne légifère pas, on trouve des excuses. C'est aussi clair que cela.

Au bout du compte, il faut vraiment dire aux gens qui n'y croient pas, qui pensent que l'incompétence va s'installer, que le choix doit se faire à compétence égale. On ne va pas aller chercher des femmes qui n'ont pas le niveau de compétence désiré. À compétence égale, il faut privilégier les femmes, pour permettre de combler l'écart.

M. Marc Serré: Merci beaucoup.

Mme Caroline Codsi: Également, pour ce qui est des études effectuées quant aux effets sur la performance financière, je dois dire qu'une tonne de recherches ont été effectuées. Mentionnons notamment celles de Mercer, de McKinsey & Company, de Korn Ferry, de Spencer Stuart, et toutes celles des grandes firmes comme Raymond Chabot Grant Thornton ainsi qu'Ernst & Young. Tout est là. La preuve est là.

M. Marc Serré: Merci beaucoup.

Madame Gadamsetti, vous avez parlé des étudiants. Vous avez indiqué qu'il y avait un manque de données à ce sujet.

Le gouvernement a rétabli le formulaire long du recensement de Statistique Canada. Avez-vous des exemples concrets de questions qu'on pourrait ajouter en vue de s'assurer d'avoir les données justes au sujet des étudiants? Vous avez parlé des services de transition, qui doivent constituer une priorité. Avez-vous des exemples précis d'éléments qui pourraient être ajoutés au formulaire long et qui permettraient d'avoir des données plus exactes concernant la jeunesse, les collèges et universités et l'emploi?

• (1040)

[Traduction]

Mme Shifrah Gadamsetti: Tout à fait. Comme je l'ai mentionné plus tôt, nous aimerions voir une analyse des politiques existantes qui soit fondée sur le sexe — par exemple, le Programme canadien de prêts aux étudiants et le Programme canadien de bourses aux étudiants — et qu'elle soit aussi ventilée par intersections. J'ai notamment parlé des étudiants autochtones. Un tiers des membres de cette population sont des parents.

À mon université, une des initiatives que nous avons lancées est celle du logement pour les familles autochtones, car les étudiants autochtones hésitent souvent à entreprendre des études postsecondaires parce qu'ils n'ont pas de services de garde d'enfants adéquats ou la possibilité ou les ressources nécessaires pour subvenir aux besoins de leurs familles pendant leurs études. Alors tout ce que nous pouvons faire pour réduire ces entraves... Cette statistique nous a été vraiment utile.

Alors c'est une question de ventiler ces statistiques et d'utiliser cette analyse fondée sur le sexe pour vraiment fournir des données sur les politiques existantes.

De plus, nous sommes vraiment encouragés de voir qu'on investit dans les emplois des jeunes par l'intermédiaire des budgets de 2016 et de 2017. Cependant, nous aimerions voir les données sur ces investissements. Nous aimerions voir si ces investissements permettent vraiment d'atteindre les objectifs stratégiques et comment nous pouvons les améliorer.

Ce que l'Alliance canadienne des associations étudiantes veut demander et savoir est comment nous pouvons mieux informer nos étudiants sur nos campus pour qu'ils profitent de certaines possibilités.

En outre, il nous manque beaucoup de données en ce qui concerne les investissements dans les stages coopératifs et rémunérés. Lorsque nous avons vu dans le budget de 2016 l'investissement, par exemple, dans les stages coopératifs et rémunérés, ou l'apprentissage en milieu de travail, ceux-ci ont tendance à privilégier les programmes en place, c'est-à-dire ceux dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques ou les affaires. Mais, malheureusement, ce sont aux étudiants plutôt qu'aux étudiantes qu'ils profitent. Nous aimerions voir des données qui montrent combien de femmes participent réellement à ces programmes de STIM et d'affaires et où se situent les écarts dans lesquels nous aimerions qu'on investisse. S'agit-il de thérapie physique, de sciences infirmières, de travail social et de choses du genre, et comment pouvons-nous mieux appuyer ces étudiantes pour alléger leur fardeau financier?

La présidente: Merveilleux.

M. Marc Serré: Merci.

La présidente: Nous n'avons pas le temps de mener une seconde série complète, alors je propose que Mme Vecchio et Mme Ludwig posent une question chacune avant que nous terminions.

La parole est à Mme Vecchio.

Mme Karen Vecchio: Shifrah, je veux commencer — et terminer — par vous. Lorsqu'on parle des données, on parle des écarts salariaux et des différentes questions qui sont soulevées lorsqu'on compare les sexes, mais lorsque les étudiants reçoivent leur diplôme... J'ai toujours dit, comme nombre d'entre nous l'avons entendu, que nous savons que les domaines des STIM aideraient les femmes à décrocher d'excellents emplois. À partir des données dont vous disposez sur les diplômés de 2016 — je me disais qu'on avait peut-être des données de cette année-là — combien de femmes reçoivent des diplômes dans ces domaines, et optent-elles pour des emplois dans ceux-ci?

Mme Shifrah Gadamsetti: Je n'ai pas les nombres précis à vous donner aujourd'hui, mais nous pouvons assurément faire un suivi et vous les fournir. Je sais qu'il existe un écart important, par contre. Nous ne sommes même pas près de la masse politique critique, qui est de quoi... 30 %? Nous aimerions voir ce chiffre augmenter.

Il y a eu une augmentation graduelle au fil du temps, mais nous ne sommes pas à un stade où nous observons la parité dans ces organisations ou ces domaines à l'heure actuelle.

Mme Karen Vecchio: Merci.

La présidente: Madame Ludwig.

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

Merci à tous de vos témoignages ce matin.

Ma question s'adresse aussi à vous, Shifrah, qui êtes infirmière. Il y a 300 000 infirmiers et infirmières au Canada, ce qui représente environ 1 % de la population. Je suis partielle maintenant parce que ma fille vient de recevoir son diplôme d'études infirmières de l'Université Dalhousie, alors c'est récent.

Voyez-vous un écart au sein de la profession infirmière en tant que telle? Il est clair qu'elle est à majorité féminine, mais des infirmiers auxiliaires autorisés sont maintenant embauchés dans le domaine de la santé au lieu d'infirmiers autorisés. Nous pourrions aussi examiner l'écart salarial et la façon d'attirer plus d'hommes vers les soins infirmiers.

Mme Shifrah Gadamsetti: Je vais parler de ma propre expérience, car nous n'avons pas nécessairement de données à l'ACAE à ce sujet, et j'ai été très engagée dans notre programme.

En moyenne, le taux d'inscription en sciences infirmières se situe à environ 20 %, et le taux d'attrition est d'environ 4 % ou 5 % au fil des ans. Il n'y a pas tant d'hommes que cela qui reçoivent leur diplôme d'infirmier, mais la partie intéressante à ce sujet est que ceux qui le font et qui entrent sur le marché du travail comme infirmiers ont tendance à continuellement monter dans la hiérarchie et, au bout de cinq ans, ils finissent par gagner un meilleur salaire que leurs homologues féminines.

Ensuite, il y a des possibilités dans les domaines les plus avancés des sciences infirmières, par exemple, la salle d'opération, les soins intensifs, les urgences, etc. — et cela a beaucoup à voir avec le statut économique des choses, mais aussi avec les perceptions sociales du

domaine. Comme ma collègue l'a mentionné, il arrive que les femmes soient leurs pires ennemies, alors il y a la perception que vous arrivez avec certaines qualifications que je pourrais ou non posséder. Nous voulons ajuster ces perceptions sociales.

En ce qui concerne le domaine des soins infirmiers, je suis ravie que vous ayez parlé du ratio infirmiers auxiliaires autorisés-infirmiers autorisés. Il existe une différence marquée entre leurs études, pas sur le plan pratique, mais sur celui de la pensée critique et des connaissances. Le fait de vraiment promouvoir l'aspect pensée critique de ce cursus, tant par le truchement du curriculum pour les infirmiers auxiliaires autorisés que des éducateurs en sciences infirmières, leur permet non seulement d'avoir des qualifications un peu plus diversifiées, mais aussi de se demander pourquoi elles voient les hommes gravir les échelons, et pas les femmes, même si celles-ci représentent la majorité des personnes embauchées dans ce domaine.

● (1045)

Mme Karen Ludwig: Puis-je glisser une petite...

La présidente: Non. Notre temps est écoulé. Je suis désolée.

Nous avons entendu d'excellents témoignages. Si nos témoins ont d'autres documents à nous faire parvenir, je les encourage à le faire. Nous serions ravis d'avoir de vos nouvelles. Une fois que la séance sera levée, je suis certaine que Karen aura une autre question à poser.

Je vous souhaite une excellente journée. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>