



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent de la condition féminine

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 094

Le mardi 6 février 2024

Présidente : Mme Karen Vecchio



Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 6 février 2024

• (1100)

[Traduction]

La présidente (Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC)): La séance est ouverte. Bonjour à tous.

Bienvenue à la 94^e réunion du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

Notre réunion se déroulera selon une formule hybride, conformément au Règlement. Certains membres y assistent en personne et d'autres nous joignent au moyen de l'application Zoom. Je ne vais pas lire l'intégralité des consignes, mais je tiens à vous rappeler que si vous n'utilisez pas votre microphone, mettez-le en sourdine. Assurez-vous aussi de ne pas déposer votre oreillette à côté du microphone.

Vous pouvez sélectionner le canal anglais ou français pour l'interprétation. Je sais que certaines questions seront posées en français.

Les membres présents dans la salle peuvent lever la main pour demander la parole, et c'est la même chose dans l'application Zoom.

C'est un grand bonheur de vous retrouver pour poursuivre nos travaux. Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion que le Comité a adoptée le jeudi 21 septembre 2023, nous reprenons notre étude sur l'autonomisation économique des femmes.

Je vais maintenant présenter notre premier groupe de témoins. Chacune disposera de cinq minutes pour sa déclaration liminaire. Mme Karen Campbell est la directrice principale, Initiatives communautaires, au sein de la Fondation canadienne des femmes. Mme Campbell comparaitra par vidéoconférence. Par ailleurs, nous accueillons en personne Mme Jamie McMillan, la fondatrice de l'organisme Made in the Trades, ainsi que Mme Caitlin Morrison, la directrice des opérations et des communications du Projet Prospérité.

Les cinq premières minutes seront réservées à Mme Campbell, qui nous joint en ligne.

Mme Karen Campbell (directrice principale, Initiatives communautaires, Fondation canadienne des femmes): Bonjour. Je m'appelle Karen Campbell et je représente la Fondation canadienne des femmes, une fondation publique qui milite pour la justice et l'équité entre les genres au Canada. Je me trouve actuellement à London, en Ontario, sur les territoires traditionnels des Attawandans, des Anishinabes, des Lunaapéewaks et des Haudesnosaunees.

Merci de m'avoir invitée à prendre la parole sur la pressante question de l'autonomisation économique des femmes. Les femmes, et en particulier les femmes noires, racisées, migrantes et à faible revenu, ont été les plus durement touchées par les pertes économiques liées à la pandémie. La relance incertaine n'annonce rien de

bon pour la stabilité et la sécurité. Les pressions liées au coût de la vie ont des conséquences disproportionnées pour les personnes les plus marginalisées.

Depuis près de 30 ans, nous finançons des organismes qui viennent en aide aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre dans le secteur du développement économique communautaire. Nous avons investi plus de 17 millions de dollars dans des programmes qui aident ces personnes à entreprendre une carrière lucrative dans les secteurs des métiers et des technologies, à envisager un travail indépendant et à intégrer l'écosystème de finance sociale.

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

À la Fondation, nous savons à quel point le financement de programmes communautaires axés sur l'accès au marché du travail est primordial. Cependant, ce financement ne règle pas tous les problèmes auxquels les femmes issues de la diversité et les personnes de diverses identités de genre font face dans des environnements de travail structurés de manière à les exclure. Des changements transformateurs dans la culture des secteurs à prédominance masculine et des politiques axées sur les changements systémiques seront nécessaires pour assurer l'autonomisation économique des femmes.

Ces dernières années, nous avons vu à l'œuvre un exemple très inspirant de ce genre de changement transformateur. Depuis 10 ans, nous versons un soutien financier à l'organisme Women Unlimited, qui a noué un partenariat avec le Nova Scotia Community College afin d'offrir des formations préparatoires à l'apprentissage et des services de soutien complets à des femmes qui entreprennent une carrière dans un métier spécialisé. En 2021, le programme a été officiellement intégré au système collégial et un fonds de soutien complet a été mis sur pied afin de permettre aux femmes de participer pleinement à leur programme éducatif. L'intégration de Women Unlimited au système collégial témoigne de l'engagement de l'établissement à offrir aux étudiantes des services de soutien sexospécifiques dont elles ont besoin pour suivre des formations et accéder à un domaine à prédominance masculine.

La Fondation a noué divers partenariats stratégiques afin de favoriser les changements transformateurs. Ainsi, en 2018, nous avons travaillé en partenariat avec la YWCA, Catalyst Canada et Plan International Canada dans le cadre du projet En Bonne Compagnie, ou EBC. Ce projet de coopération avec un petit groupe d'entreprises très motivées des secteurs des métiers spécialisés et des technologies visait à promouvoir des pratiques axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion afin d'ériger un modèle des conditions à réunir pour rendre le milieu de travail plus inclusif et plus accueillant pour les femmes issues de la diversité et les personnes de diverses identités de genre.

Depuis des dizaines d'années, nous constatons que les femmes et les personnes de diverses identités de genre se tournent souvent vers le travail indépendant en raison des obstacles et des diverses formes de discrimination qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Beaucoup de ces entrepreneures sont motivées par des objectifs de justice sociale et n'ont aucun désir de reproduire les obstacles et les défis qui ont nui à leur autonomisation économique.

L'an dernier, nous avons reçu une aide financière dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat du gouvernement du Canada. Ce financement nous a permis de soutenir des entrepreneures noires, autochtones et racisées, de même que des entrepreneurs de diverses identités de genre dans leur projet de création d'entreprises mettant de l'avant des pratiques d'affaires féministes qui favorisent l'inclusivité des milieux de travail et la création d'économies locales équitables. Le soutien continu du fédéral à la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat recèle un véritable potentiel de transformation.

Depuis 2019, dans le cadre du Programme de préparation à l'investissement soutenu par Emploi et Développement social Canada, nous avons investi dans 90 entreprises sociales qui sont axées sur la diversité et qui sont dirigées par des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Le programme nous permet d'aider des entrepreneurs novateurs à intégrer l'écosystème de l'innovation sociale. Le renforcement de ces organisations favorise leur essor et leur permet de poursuivre leur travail bénéfique pour les communautés à l'échelle du pays. Ce programme particulièrement efficace cessera à la fin de mars 2024. Nous espérons qu'il sera renouvelé et qu'il sera prolongé pour les 10 années d'application du Fonds de finance sociale.

Il convient de souligner que les investissements de la Fondation canadienne des femmes, même s'il s'agit de la plus importante fondation pour l'équité des genres au Canada, ne suffiront pas pour assurer l'autonomisation économique des femmes et des personnes de diverses identités de genre.

Cette autonomisation sera impossible sans changements systémiques comme la mise en place d'un régime national de services de garde abordables, l'abolition de l'écart salarial entre les genres grâce à des politiques efficaces sur l'équité salariale et la création de logements abordables pour les femmes et leurs familles. Ces stratégies et diverses mesures de lutte à la violence et au harcèlement en milieu de travail seront d'une importance capitale pour assurer l'efficacité des programmes et des efforts individuels d'autonomisation.

Merci.

• (1105)

La présidente: Merci à vous, madame Campbell. De toute évidence, ce n'est pas la première fois que vous vous prêtez à ce genre d'exercice. Votre allocution a duré exactement cinq secondes.

Nous allons maintenant entendre Mme Jamie McMillan, la fondatrice de l'organisme Made in the Trades.

Madame McMillan, vous avez cinq minutes.

Mme Jamie McMillan (fondatrice, Made in the Trades): D'accord. C'est une toute nouvelle expérience pour moi, mais je tiens néanmoins à vous remercier.

Mon point de vue est celui d'une femme qui travaille dans le domaine des métiers. Par là, j'entends que je suis une travailleuse contractuelle, ce qui est très différent d'une employée à temps plein. Je suis très fière d'être une femme dans le domaine des métiers et de donner mon appui à celles qui sont dans la même situation que moi. Cela dit, je veux que tous les gens de métier soient mis en valeur. Je milite pour l'égalité, l'inclusion et la diversité.

Le recrutement est très facile. Je participe à une initiative de Made In the Trades qui vise à recruter la prochaine génération des travailleurs dans le domaine des métiers spécialisés. Je suis conférencière professionnelle pour KickAss Careers et Made in the Trades, et je suis aussi éducatrice auprès des enfants de tous âges qui veulent bien m'écouter, à partir de la prénaternelle et même jusqu'à l'âge adulte.

J'adore parler aux enfants. J'ai la chance de le faire partout en Amérique du Nord, mais surtout en Ontario. Je parle aussi à des employeurs. Le message que je donne aux enfants est toujours le même. Je fais la promotion des métiers spécialisés et je leur explique qu'ils offrent des choix de carrière valable pour tous, sans égard aux différences.

Le recrutement, selon mon expérience, n'est pas vraiment un enjeu. En fait, le recrutement est assez facile. C'est de retenir les gens qui est compliqué. Plutôt que de porter sur les personnes qui entament une carrière dans les métiers, les statistiques devraient se centrer sur les personnes qui quittent ce secteur. Je crois que les chiffres seraient très différents.

Le manque de possibilités liées aux métiers spécialisés nuit au recrutement d'une nouvelle génération. Il n'y a pas suffisamment de financement pour les programmes coopératifs et de possibilités offertes aux étudiants d'accéder à ces programmes. Les possibilités d'apprentissage sont très rares, et très peu de celles qui existent cadrent avec les programmes des écoles. Les employeurs sont souvent réticents à engager des apprentis en première année ou moins expérimentés, même s'il y a une pénurie de main-d'œuvre.

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

L'autre jour, j'ai entendu quelque chose de très vrai à mon avis: si nous ne sommes pas volontairement inclusifs, nous sommes involontairement exclusifs. Il y a tellement d'efforts déployés pour valoriser les femmes et les groupes sous-représentés dans ce secteur.

Comme je suis moi-même travailleuse contractuelle, je peux affirmer que ce n'est pas du tout bénéfique pour la carrière des femmes comme moi dans le domaine des métiers est beaucoup plus difficile. Nos problèmes sont différents de ceux des femmes qui ont un emploi à temps plein dans la construction. Les problèmes des travailleuses contractuelles de la construction sont uniques et je crois qu'il faut en parler davantage. Très peu de personnes parlent de ces problèmes très différents. Il faut discuter davantage avec les travailleurs sur le terrain, donner moins de poids au point de vue des employeurs. Je pense que vous devez parler avec les employés.

Un changement de paradigme s'impose dans le domaine des métiers spécialisés. Les hommes ont dominé ce domaine pendant des années et le balancier s'est retrouvé entièrement de leur côté. J'ai l'impression que nous vivons actuellement un changement de culture et que le balancier est reparti en sens inverse. Cela peut entraîner son lot de mauvais côtés pour les travailleuses.

Je crois qu'il faut encourager la sécurité en milieu de travail en assurant l'accès à de l'équipement de protection individuelle et à outils adaptés. Par contre, comme je l'ai dit, il faut éviter d'en faire un problème exclusivement féminin. Tout le monde est concerné. Tous les travailleurs devraient avoir accès à de l'équipement de protection individuelle et à des vêtements de travail adaptés et sûrs, ainsi qu'à des salles de bain propres sur les chantiers. Cela peut être problématique pour les entrepreneurs parce qu'ils ne savent pas toujours si des femmes vont venir travailler sur un chantier de construction et, dans certains cas, c'est impossible de fournir les vêtements et l'équipement de protection individuelle dans toutes les tailles, surtout s'il est très peu probable qu'il y ait des femmes dans les équipes. En fait, la plupart du temps, l'équipement de protection individuelle n'est pas confortable pour les hommes non plus. Ils ont aussi beaucoup de problèmes avec cet équipement.

J'aurais beaucoup de sujets à aborder et je pourrais en parler toute la journée, mais je veux surtout insister sur une chose. Je crois que pour changer la culture du travail, il faut faire de la sensibilisation dès la petite enfance. Il faut offrir plus de formation aux étudiants et leur permettre d'élargir leurs connaissances. Il faut parler davantage de ces possibilités et cesser de donner l'impression que la réussite passe forcément par des études collégiales ou universitaires. Je parle d'expérience. L'école a loin d'avoir été facile pour moi. J'ai eu des difficultés d'apprentissage et j'ai un trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité. J'ai passé le plus clair de mon temps dans des classes d'éducation spécialisée. Les métiers spécialisés m'ont sauvé la vie, et je souhaite à tout le monde d'entendre le même message que moi.

• (1110)

Merci de m'accorder votre temps.

Des députés: Bravo!

La présidente: Madame McMillan, merci infiniment pour votre témoignage très personnel. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Nous passons maintenant à Mme Caitlin Morrison.

Madame Morrison, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Français]

Mme Caitlin Morrison (directrice des opérations et des communications, Le Projet Prospérité): Bonjour.

[Traduction]

Merci, madame la présidente, de m'accueillir aujourd'hui.

Je représente l'organisme Le Projet Prospérité, pour qui la réussite des femmes est directement liée à la prospérité économique du Canada et qui cherche à éradiquer les obstacles à cette réussite.

Notre organisation salue la décision du Comité de mener une étude sur l'autonomisation économique des femmes. Il s'agit à nos yeux d'une importante étape pour les femmes et pour l'économie canadienne.

Beaucoup de témoins ont insisté sur l'importance de soutenir les entrepreneures. Cette idée a du mérite, mais il s'agit selon nous d'une solution partielle au problème de l'iniquité entre les genres. La question de l'avancement des femmes au sein des entreprises canadiennes est tout aussi névralgique.

Un des volets phares de notre travail consiste à recueillir et à analyser les données liées à l'équité entre les genres et à la diversité. Dans notre rapport annuel, nous présentons une analyse des données sur le genre recueillies auprès de 500 des grandes entreprises canadiennes et ventilées en fonction du revenu. Plus précisément, nous recensons le nombre de femmes noires, autochtones, de couleur, handicapées ou de personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées, asexuelles et autres, ou 2ELGBTQQIA+, à quatre échelons de direction.

Notre rapport pour 2023 a été transmis au Comité. Les membres pourront constater qu'il s'en dégage des tendances inquiétantes. Notamment, il en ressort une baisse annuelle considérable du nombre de femmes en voie d'accéder à un poste de direction, ce qui pourrait laisser entrevoir un renversement de la tendance en matière d'équité entre les genres au cours des prochaines années. Il y a lieu de se demander qui prendront les décisions d'ici 5 à 10 ans. Les statistiques sur les femmes noires, autochtones, de couleur, handicapées, ainsi que sur les membres de la communauté 2ELGBTQQIA+ sont encore plus troublantes. Ces groupes restent très largement minoritaires aux échelons de la haute direction des entreprises canadiennes. Et malheureusement, selon notre rapport pour 2024 qui sera publié plus tard ce mois-ci, certains de ces groupes de femmes restent largement sous-représentés. Bref, nos données indiquent qu'au Canada, la direction des entreprises continue d'être la chasse gardée des hommes blancs. Pourquoi en est-il ainsi?

Selon notre rapport *Point de vue des ménages canadiens*, énormément de femmes souffrent d'épuisement professionnel. Elles ne sentent pas soutenues à la maison, et guère plus dans leur milieu de travail. Elles ont le sentiment d'avoir été évincées du processus d'avancement et d'être sous-payées, et elles ne sentent pas aussi confiantes que leurs collègues masculins quand vient le moment de se mettre en valeur pour obtenir une promotion. En un sens, cela n'a rien d'étonnant. Les femmes ne faisaient pas partie de l'équation quand les entreprises canadiennes ont été créées, et encore moins les femmes racisées. C'est pourquoi le modèle de l'entrepreneuriat semble si attrayant. Il peut sembler plus facile de bâtir quelque chose à partir de rien que de changer les pratiques établies. N'empêche, nous croyons que le Canada doit lutter contre les inégalités en mettant en avant des pratiques qui favoriseront l'autonomisation économique des femmes sur une grande échelle.

Je lance au Comité et au gouvernement le défi de soutenir un modèle d'entreprise qui met toutes les femmes en valeur et qui favorise leur avancement.

Premièrement, il faut encourager et soutenir la collecte de données ventilées selon le genre à tous les échelons de la direction au Canada, y compris dans les postes menant à la direction. Nous sommes l'un des rares organismes qui recueillent ce genre de données et nous savons à quel point c'est un travail difficile, mais néanmoins essentiel. Pour éradiquer les inégalités, il faut avoir un portrait exact de la situation des femmes au sein des entreprises canadiennes en recueillant des données qui ne tiennent pas compte seulement du genre. Il faut aussi mieux connaître la situation des femmes des groupes sous-représentés. Il sera impossible d'éradiquer les inégalités sans savoir où les problèmes se trouvent.

Deuxièmement, il faut inciter les entreprises canadiennes à publier des données ventilées selon le genre. Des actionnaires ont déjà demandé des vérifications axées sur l'équité raciale. Nous sommes d'avis que ce genre d'encouragement amènera les entreprises à s'assurer que leurs politiques et leurs milieux de travail favorisent l'inclusivité et l'équité.

Troisièmement, il faut encourager et soutenir les initiatives comme le programme de mentorat Rosie du Projet Prospérité. Le programme Rosie vise à encourager les mesures qui font en sorte que les femmes de tous les horizons se sentent soutenues dans leur milieu de travail et qu'elles acquièrent l'assurance nécessaire pour exprimer leurs aspirations en matière d'avancement professionnel.

Nous savons que de telles mesures sont importantes pour favoriser l'autonomisation économique des femmes. Quand les femmes réussissent, tous prospèrent. C'est la devise de notre organisme.

Merci.

• (1115)

La présidente: Merci beaucoup à nos trois témoins.

Nous allons entamer les périodes de questions, avec des tours de six minutes pour commencer.

Je cède la parole à Mme Dominique Vien.

Madame Vien, vous avez six minutes.

[Français]

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

Ce dont les témoins d'aujourd'hui nous ont fait part est très intéressant. Malheureusement, nous n'apprenons pas grand-chose, dans la mesure où nous savons que l'autonomisation des femmes et l'équité pour les femmes dans le monde économique accusent du retard. C'est un problème que nous observons et que nous souhaiterions voir régler beaucoup plus facilement.

Les données qui nous viennent d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada nous apprennent que les petites ou moyennes entreprises dont des femmes sont propriétaires ont moins de chance de survie que des entreprises de même taille dont les gestionnaires ou propriétaires sont des hommes.

Madame Morrison, puisque vous vous intéressez à la compilation de données, avez-vous des informations à ce sujet?

[Traduction]

Mme Caitlin Morrison: Je suis désolée, mais je vais répondre en anglais. Mme Savard-Shaw, ma collègue, sera ravie de s'entretenir en français avec vous après la réunion.

Notre organisme ne recueille pas de données sur les petites entreprises dirigées par des femmes. Nous nous concentrons sur les 500 entreprises dont le revenu est le plus élevé au Canada. Nous n'avons pas décelé de tendance indiquant que les entreprises dirigées par des femmes ont plus de difficulté que celles qui sont dirigées par des hommes. Ce n'est toutefois pas un aspect sur lequel nous recueillons des données. Nous cherchons à comprendre la représentation globale des femmes et la composition des équipes de direction, mais pas vraiment du point de vue de la réussite des entreprises.

[Français]

Mme Dominique Vien: Je vous remercie beaucoup d'avoir soulevé cette nuance. J'aurais pensé que vous auriez pu avoir des informations.

Il est très intéressant de constater que, dans le monde politique, les femmes prennent de plus en plus leur place, par exemple à l'Assemblée nationale du Québec et ici, à Ottawa. C'est une situation qui tend à s'améliorer. Vous avez dit que les postes d'autorité pour les femmes n'augmentent pas aussi rapidement qu'on le voudrait. Ce sont encore des hommes qui accèdent à ces postes. J'aurais tendance à penser que la situation est meilleure dans le domaine public, où, par exemple, il existe des lois sur l'équité salariale et où les hommes et les femmes ont vraiment les mêmes occasions d'avancement.

Ce que vous soulevez concerne davantage le secteur privé. N'est-ce pas?

• (1120)

[Traduction]

Mme Caitlin Morrison: Oui, en effet. C'est une très bonne question. Je crois pouvoir dire que beaucoup de facteurs sont exposés dans notre rapport *Points de vue des ménages canadiens*.

Quand nous demandons aux femmes de nommer des facteurs qui les incitent à aspirer à un poste de direction et ceux qui les dissuadent de solliciter ces postes, le manque de soutien de leur milieu de travail ressort comme un des plus importants. On nous dit que les femmes seront plus enclines à solliciter un poste de direction si elles ont accès à du mentorat. Souvent, elles vont rechercher ce mentorat à l'extérieur de leur lieu de travail parce que c'est plus facile pour elles de parler à cœur ouvert.

Des femmes nous disent aussi que l'accès à des garderies reste un enjeu. Nous pensons que l'accès accru à des services de garde dans certaines provinces serait un grand atout pour que les femmes continuent d'aspirer à des rôles de leader.

[Français]

Mme Dominique Vien: Une de mes collègues aura certainement des questions à poser là-dessus.

Je ne sais pas si Mme Ferreri a envie de poser une question sur les garderies.

[Traduction]

La présidente: Allez-y. Il vous reste une minute et demie.

Madame Ferreri, vous avez la parole.

Mme Michelle Ferreri (Peterborough—Kawartha, PCC): Merci, madame la présidente. Je remercie également les témoins.

Je crois que je vais simplement vous demander de nous en dire un peu plus à ce sujet, madame Morrison.

J'ai aussi été très intéressée par ce que vous avez dit, madame McMillan. J'ai adoré votre témoignage. Pour les enfants qui entendent ces paroles et qui ne se sentent pas à la hauteur... En tant que mère d'enfants qui ont des différences avérées en matière d'apprentissage, je peux dire que votre témoignage sonne tout à fait juste pour moi. C'est d'autant plus intéressant pour les jeunes filles, chez qui les problèmes passent souvent inaperçus. Vous avez livré un vibrant témoignage, et je vous en remercie. C'était formidable.

Puis-je vous demander tout d'abord, madame McMillan, si vous avez des enfants?

Mme Jamie McMillan: Non, je n'ai pas d'enfant.

Mme Michelle Ferreri: D'accord.

La question des garderies est cruciale. Si je regarde autour de moi dans cette salle... Les problèmes liés au programme de garderies abordables sont nombreux un peu partout au pays. Pensez-vous qu'élargir le programme en permettant à ceux qui peuvent l'offrir de le faire améliorerait l'accès?

Mme Caitlin Morrison: Premièrement, ce gouvernement a fait quelque chose d'extraordinaire en créant et en mettant en place un programme de garderies abordables. Je crois que ce qui serait vraiment bénéfique serait de trouver le meilleur moyen d'inciter certaines provinces à accroître le nombre de places offertes.

Ce ne sont pas les moyens qui manquent, mais comme je n'ai pas beaucoup de temps, j'espère pouvoir y revenir plus tard.

La présidente: Merci beaucoup. Je suis certaine que nous y reviendrons.

Je cède maintenant la parole à Mme Hefner.

Madame Hefner, vous avez la parole pour six minutes.

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

Je souhaite la bienvenue aux témoins.

Madame McMillan, nous nous sommes rencontrées à plusieurs reprises. Je suis très heureuse de voir que vous avez pu vous libérer aujourd'hui. Votre passion est toujours aussi communicative. Vos témoignages sont toujours personnels et ils viennent tout droit du cœur, à notre plus grand bonheur.

Nous nous sommes rencontrées autour de tables rondes sur les façons de rendre les métiers plus attrayants pour les femmes. Nous avons beaucoup discuté du fait que les milieux de travail ne favorisent pas la participation des femmes. Elles ne sont pas encouragées à y travailler. J'ai eu piqué ma curiosité quand vous avez dit que vous aimeriez voir des chiffres sur les personnes qui quittent le domaine des métiers, et que le recrutement est facile, mais qu'il est beaucoup plus difficile de retenir les travailleurs.

Pouvez-vous nous expliquer un peu plus en détail ce qui en est et ce que vous avez observé?

Mme Jamie McMillan: Oui. Je fais énormément de promotion dans ce milieu et, selon ce que je vois, ce n'est pas vraiment difficile de susciter l'intérêt pour les métiers spécialisés. Il y a tout de même beaucoup de problèmes dus au fait que les métiers spéciali-

sés ne sont pas perçus comme un choix de carrière valable ou lucratif. Il y a beaucoup d'idées fausses. Les gens ont l'impression que ce n'est pas un bon travail et que c'est terriblement difficile. Pour beaucoup de raisons, c'est difficile de retenir les gens après qu'ils ont commencé à exercer un métier spécialisé.

Une fois que tous les défis et tous les obstacles ont été surmontés et que nous avons réussi à convaincre des gens que c'est un travail lucratif, d'autres problèmes surgissent. C'est un fait que les femmes sont sous-représentées dans ce secteur. Parce que les problèmes concernent tous les humains, pas seulement les femmes... Il faut que les femmes se fassent une carapace et qu'elles aient un bon sens de l'humour pour tenir tête devant cette animosité. Pour ma part, j'aime le défi. Je pense que la réussite est la meilleure revanche. Si quelqu'un me dit que je ne peux pas faire quelque chose, je vais le faire encore mieux...

Des voix: Bravo!

Mme Jamie McMillan: ... ou je vais certainement essayer. Quel que soit le résultat, il m'arrive de rencontrer des personnes qui ont des personnalités vraiment difficiles. Une fois que j'ai fait mes preuves, ces personnes me serrent la main et me disent que j'ai fait mes preuves comme femme dans les métiers spécialisés. Je me fais un plaisir de leur répliquer que je ne m'identifie pas comme une femme dans les métiers spécialisés quand je suis sur un chantier. Je m'identifie comme monteuse de charpentes métalliques, comme soudeuse, comme chaudronnière, bref comme une professionnelle dans le domaine des métiers spécialisés. C'est de cette façon que je préfère m'identifier.

Il faut changer la culture du travail. Il faut régler les problèmes d'immaturation et de dysrégulation émotionnelles qui imprègnent cette culture. Je pense qu'il faut vraiment encourager les gens à assumer la responsabilité de leurs actes en milieu de travail. Nous devons réfléchir à des solutions. Si nous voulons créer une culture qui favorise la diversité et l'inclusivité en milieu de travail, il faut que tout le monde participe à la discussion. Nous devons faire en sorte que les hommes deviennent des alliés et qu'ils participent à la discussion. On peut même leur laisser croire que l'idée vient d'eux si c'est préférable.

Des voix: Oh, oh!

• (1125)

Mme Lisa Hefner: À ce sujet, j'ai visité la semaine dernière une entreprise de construction dirigée par une femme et la diversité de genre y était beaucoup plus grande que dans la plupart des équipes de travail. Les hommes de cette équipe m'ont dit qu'il trouvait cet environnement de travail plus agréable. Avez-vous reçu le même genre de témoignages?

Mme Jamie McMillan: Oui. Quand on travaille avec quelqu'un pour la première fois... Je crois qu'il y a un élément de fierté dans les métiers spécialisés. Les hommes ne veulent pas admettre à leurs femmes que des femmes qui font le même métier ne sont pas épuisées et n'ont pas mal partout quand elles reviennent à la maison, et ne demandent pas de massage de pied.

Des voix: Oh, oh!

Mme Jamie McMillan: Une fois que ces obstacles sont surmontés et que vous montrez que vous faites vraiment de votre mieux, tout devient si facile. Les femmes et les hommes apportent quelque chose de différent, et une culture qui nous permet de travailler ensemble est formidable. Quand nous pouvons travailler ensemble, utiliser notre créativité et tirer profit de nos attributs physiques différents, la production augmente. Les attitudes s'améliorent. Les plaisanteries sont beaucoup plus drôles, et nous nous sentons beaucoup mieux quand nous revenons à la maison parce que nous ne marchons pas sur des œufs.

Nous aimons passionnément notre travail. C'est ce dans quoi nous excellons. Parfois, c'est seulement l'environnement de travail toxique qui nous décourage.

Mme Lisa Hepfner: Le problème, c'est l'environnement toxique. De nos jours, il n'y a plus vraiment de limite physique qui empêche les femmes d'exercer un métier, n'est-ce pas? Elles peuvent maintenant compter sur toutes sortes de technologies et d'équipements. Du point de vue physique, les femmes peuvent faire de l'aussi bon travail que les hommes sur les chantiers. J'ai même entendu de la part de gens de l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord et d'autres organismes qui donnent des formations aux femmes qu'elles sont meilleures dans certaines spécialités. N'êtes-vous pas d'accord?

Mme Jamie McMillan: C'est tout à fait vrai. Je vais utiliser une analogie que j'aime utiliser lors de mes allocutions devant les élèves et d'autres groupes.

Pensez au montage d'une armoire Ikea. Après avoir acheté un meuble Ikea, les femmes vont lire le mode d'emploi et déposer toutes les pièces sur le plancher avant de le monter. Pas les hommes. Ils commencent tout de suite et veulent montrer ce qu'ils peuvent faire. Ils sont pressés de finir. Quand l'armoire est presque finie, il reste une pièce sur le plancher et c'est celle avec laquelle ils auraient dû commencer.

Des voix: Oh, oh!

Mme Lisa Hepfner: C'est une très bonne analogie.

Vous avez mentionné qu'il fallait investir davantage dans les programmes coopératifs et d'apprentissage. Notre gouvernement a investi dans ces programmes et augmenté leur financement.

Que devrions-nous faire de plus?

Mme Jamie McMillan: Je crois qu'il faut nous concentrer davantage sur l'éducation de la petite enfance.

Par exemple, on devrait commencer l'éducation sur les métiers spécialisés très tôt dans les écoles. Il faut que les enfants comprennent très jeunes que c'est un parcours de carrière possible, quelle est l'infrastructure autour de ces métiers et le rôle crucial que jouent tous ceux qui travaillent dans le secteur du bâtiment et de la construction dans le monde. Tant qu'il y aura des humains sur cette terre, nous aurons besoin que des travailleurs des métiers spécialisés y construisent des choses et les entretiennent.

Mme Lisa Hepfner: À votre avis, est-ce que c'est un bon choix de carrière pour les femmes pour ce qui est de la souplesse des conditions, des revenus et ce genre de choses?

Mme Jamie McMillan: Oui, absolument. C'est une carrière fantastique. C'est un domaine qui offre de la durabilité et de très bons revenus. Les métiers spécialisés offrent aussi de l'indépendance et, par-dessus tout, il n'y a pas un seul lieu de travail. On peut travailler partout dans le monde.

Mme Lisa Hepfner: Merci.

La présidente: C'est formidable. Merci beaucoup.

Nous passons à Mme Andréanne Larouche.

Vous avez six minutes.

• (1130)

[Français]

Mme Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Je vous remercie, mesdames McMillan, Morrison et Campbell, d'être avec nous aujourd'hui dans le cadre de cette étude. Je comprends de plus en plus à quel point elle est utile et nécessaire, et ce, pour plein de raisons.

Chacune d'entre vous a dit quelque chose qui m'a particulièrement touchée. Je vais donc vous interroger à tour de rôle sur un élément précis qui m'a touchée, comme femme en politique et comme jeune mère d'une petite fille qui aura deux ans dans quelques jours et à qui je souhaite le meilleur avenir possible. Je souhaite qu'elle fasse ce qu'elle veut faire et qu'elle contribue à briser les plafonds de verre.

Madame Campbell, vous avez parlé d'une stratégie qui prendrait fin en 2024. Pouvez-vous nous en dire un peu plus? Qu'est-ce que cette stratégie a pu apporter, et quelles seront les conséquences du fait qu'elle prendra fin en 2024?

[Traduction]

Mme Karen Campbell: Je faisais allusion à un programme que la Fondation canadienne des femmes gère depuis 2019, le Programme de préparation à l'investissement. Plusieurs programmes de préparation à l'investissement sont offerts à l'échelle du pays grâce au financement d'Emploi et Développement social Canada. Notre Programme de préparation à l'investissement vise à aider des femmes et des personnes de diverses identités de genre à intégrer l'écosystème de l'innovation sociale. Elles exploitent des entreprises à vocation sociale. Nous leur fournissons du soutien à la préparation en vue de l'accès au Fonds de finance sociale du gouvernement fédéral.

Depuis 2019, nous avons collaboré avec 90 entreprises sociales toutes plus remarquables les unes que les autres. Leurs réalisations sont incroyables. Elles mettent l'accent sur les résultats liés au bien commun et à l'équité entre les genres comme moyens de bâtir une économie plus inclusive. Elles font tomber des obstacles courants à l'entrepreneuriat, comme les difficultés d'accès au financement et tout ce qui empêche les femmes et les personnes de diverses identités de genre de bâtir des entreprises et d'en assurer la survie ainsi que la croissance. Nous les aidons à trouver leur place dans l'écosystème de l'innovation sociale.

C'est un programme très efficace. Nous leur offrons du soutien pour l'établissement de plans d'affaires et de stratégies de marketing. Nous les aidons aussi à comprendre comment avoir accès au financement, ce qui peut être assez compliqué, notamment pour les entrepreneures noires, autochtones et racisées.

Ce programme a beaucoup de succès. Comme je l'ai dit, le financement tire à sa fin et nous ne pourrions plus soutenir ces entreprises sociales. Nous espérons que le Programme de préparation à l'investissement d'Emploi et Développement social Canada sera renouvelé. Pour l'instant, c'est incertain, mais nous craignons de ne plus pouvoir offrir de soutien à ces organisations.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Traditionnellement, les femmes prennent moins de risques lorsqu'elles se lancent en affaires. Le défi lié au financement existe donc pour une femme entrepreneure, notamment.

[Traduction]

Mme Karen Campbell: Oui, je crois. C'est très intéressant de comprendre les obstacles à l'accès au marché du travail auxquels font face les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Quand elles commencent à travailler, elles peuvent se retrouver dans un environnement hostile, où elles sont victimes de discrimination, de violence et de harcèlement. Elles sont nombreuses à opter pour l'entrepreneuriat et le travail indépendant, comme ma collègue l'a expliqué tout à l'heure, parce qu'elles veulent tracer leur propre voie et instaurer des normes différentes dans leur entreprise.

On observe que les entreprises exploitées par des femmes et des personnes de diverses identités de genre sont souvent axées sur le bien commun. Cela ne veut pas dire que les femmes sont plus altruistes et qu'elles ont plus grand cœur que les hommes. Ce n'est pas aussi schématisé. En fait, les femmes ont vécu des expériences qu'elles ne veulent pas reproduire dans leur propre entreprise. Elles méritent d'être soutenues. Elles méritent de recevoir de l'aide au démarrage. Elles méritent qu'on leur offre des programmes comme ceux que peuvent leur offrir des organismes comme le nôtre. Nous espérons pouvoir continuer à l'offrir.

• (1135)

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame Campbell.

Je vois qu'il me reste une minute, madame la présidente.

Ma prochaine question s'adresse à vous, madame McMillan. Ce que vous avez dit touche particulièrement les femmes dont le métier est non traditionnel ou spécialisé.

Au Québec, nous avons une belle campagne qui m'a sensibilisé comme jeune femme à m'ouvrir à d'autres perspectives d'emplois. En fait, il s'agit d'un concours qui s'appelle « Chapeau, les filles! ». Ce concours a eu beaucoup d'effets pour les femmes, qu'il a encouragées à se diriger vers des métiers non traditionnels ou des métiers spécialisés.

Évidemment, cette question relève davantage du domaine de l'éducation, donc des provinces. Toutefois, quel rôle pourrait jouer le gouvernement fédéral pour sensibiliser les femmes et les encourager à faire preuve d'ouverture envers les métiers qui sortent parfois du modèle traditionnel de l'emploi chez les femmes?

[Traduction]

Mme Jamie McMillan: Il est très important que l'équité entre les genres devienne la norme dans le secteur des métiers. Il faut que la présence des femmes et des groupes sous-représentés dans ce secteur soit vue comme normale. Pour y arriver, il faut donner la chance aux enfants de rencontrer des modèles inspirants dans les écoles. Des personnes crédibles doivent parler aux élèves et il faut leur donner accès à des expériences concrètes et à des occasions d'apprentissage pratique, qu'on leur raconte ce qui se passe et qu'on leur présente des histoires de carrières réussies. Je crois que les enfants peuvent devenir ce qu'ils voient, mais il faut qu'ils le voient.

La présidente: Vous avez tout à fait raison. Merci beaucoup.

Nous passons à Mme Leah Gazan.

Madame Gazan, vous avez six minutes.

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

Ma première question s'adresse à Karen Campbell.

Vous avez beaucoup parlé des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Nous observons actuellement un mouvement dans le pays qui cible la communauté trans. Hier, j'étais à la Chambre et une pétition a été déposée pour restreindre l'accès des personnes trans aux salles de bain communes — des espaces publics et neutres — au nom de la protection de l'autonomie corporelle.

Vous avez parlé de l'importance de créer des milieux de travail inclusifs. Je me demande quelle sera l'incidence des nouvelles politiques et de la législation à l'étude au Canada — c'est certainement quelque chose dont on discute actuellement au fédéral — sur la création d'environnements de travail plus inclusifs.

Mme Karen Campbell: C'est en effet très inquiétant. Une autre témoin a donné l'exemple des salles de bain et de l'accès équitable à ce genre de lieux dans le secteur des métiers. Encore maintenant, la situation est loin d'être facile pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Ce genre de réaction toxique à l'endroit de la communauté trans ne va certainement pas aider à créer des milieux de travail inclusifs.

Je peux vous donner un exemple tiré de nos travaux sur l'entrepreneuriat. Un rapport a été publié par Les femmes chefs d'entreprises du Canada, je crois. Je vais trouver la source exacte et vous transmettre l'information. Il y est question d'entrepreneurs queers et de la communauté 2ELGBTQ+ qui ont décidé de cacher leur identité à cause de la discrimination subie dans leur communauté. Il y a des répercussions sur leur clientèle, sur leur chiffre d'affaires et sur les revenus générés parce que les gens refusent de magasiner dans leurs boutiques ou de faire affaire avec leur entreprise.

C'est très alarmant et très inquiétant de constater cette homophobie et cette transphobie dans notre environnement global. Cela montre bien le lien entre l'autonomisation économique et la justice entre les genres en général au Canada, et la nécessité d'envisager tous ces aspects en même temps.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup.

Je suis tout à fait d'accord avec vous, et je veux qu'il soit inscrit au compte rendu que j'appuie sans réserve les droits des personnes trans en tant que droits de la personne.

Je vais me tourner vers vous, madame Morrison. Vous avez évoqué le sujet des garderies. Hier, à la Chambre, j'ai affirmé que si nous voulons mettre en place une stratégie globale et efficace en matière de garde d'enfants, il faudra appuyer et garantir des transferts gouvernementaux qui assureront aux éducateurs de la petite enfance des salaires et des régimes d'avantages sociaux et de retraite décentes. J'ai moi-même été éducatrice de la petite enfance et j'ai décidé que je ne voulais pas passer le reste de ma vie à gagner le salaire minimum. J'ai donc quitté mon emploi et je suis devenue enseignante pour avoir droit à des avantages sociaux et à des congés, même si j'adore les tout-petits.

Convendez-vous avec moi qu'un des principaux obstacles à l'offre de places en garderie à 10 \$ par jour est l'absence de mesures incitatives qui permettront aux éducateurs de la petite enfance de vivre dans la dignité?

• (1140)

Mme Caitlin Morrison: Tout à fait. C'est un très gros problème.

Il y en a beaucoup d'autres, mais c'est certainement un des problèmes qui a des répercussions énormes sur les services de garde. Je suis mère, et je veux ce qui est le mieux pour mes enfants. Je veux que les éducateurs de la petite enfance qui s'occupent de ma fille, qui a l'âge d'aller à la garderie, soient réfléchis et intelligents, qu'ils l'aident à acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour réussir à l'école.

Je pense que c'est fondamental de mettre en place des mesures qui inciteront plus de personnes à envisager une carrière dans le secteur de la petite enfance et de leur garantir une rémunération juste pour leur travail. Je pense aussi que de telles mesures sont nécessaires pour attirer la crème de la crème. À mon avis, tous les parents dans ce pays souhaitent confier leurs enfants à des éducateurs de la petite enfance qui sont la crème de la crème.

Mme Leah Gazan: Merci énormément. Je suis tout à fait d'accord avec votre vision.

Madame McMillan, merci infiniment pour votre témoignage. Comme vous, mon parcours scolaire a été assez hésitant, et je suis finalement devenue professeure. L'école a été toute une aventure pour moi. Bravo à vous pour tout ce que vous faites aujourd'hui.

J'ai été enseignante et éducatrice de la petite enfance. Vous avez parlé de la nécessité de commencer à parler des métiers dès le plus jeune âge et à faire en sorte qu'ils soient perçus comme un choix de carrière valable. Au Manitoba, les élèves peuvent opter pour une formation professionnelle au secondaire. Ils peuvent suivre un programme qui leur permettra de poursuivre leurs études ou d'emprunter une filière professionnelle. Selon vous, est-ce qu'il faut soutenir plus de programmes de ce genre?

Mme Jamie McMillan: Je crois que oui. Il faut aussi faire plus de sensibilisation. Il faut sensibiliser davantage les éducateurs à l'importance de parler de ces parcours aux élèves. Il faut aussi sensibiliser les parents, leur faire réaliser que ce sont de très bons parcours.

J'aimerais revenir un peu sur ce que vous avez dit au sujet de l'éducation de la petite enfance. À mes yeux, les gens dans le secteur de l'éducation de la petite enfance et ceux qui s'occupent des sans-abri aident des personnes à se construire. Je reçois beaucoup d'argent pour construire des structures, et je suis scandalisée de voir que ceux qui aident des personnes à se construire n'ont pas droit au même financement et au même soutien.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous sommes rendus à la deuxième série de questions.

Madame Roberts, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Je suis heureuse de vous revoir, madame Campbell.

Madame McMillan, je vous remercie énormément de nous avoir parlé de votre parcours avec autant de franchise. C'est important que de plus en plus de gens réalisent qu'il est possible de surmonter

les incapacités et les difficultés si on met l'énergie nécessaire. Vous en êtes la preuve vivante.

Je me rappelle qu'au premier cycle du secondaire, nous avions un programme d'économie domestique et un programme d'arts industriels. Au milieu de l'année, nous changions de programme. Les filles passaient du programme d'économie domestique au programme d'arts industriels, et vice versa pour les garçons. Nous apprenions les bases et les garçons en faisaient autant. Soyons honnêtes. Une fois qu'on déménage pour aller à l'université, on doit apprendre à cuisiner.

Une des choses intéressantes était qu'à la fin du semestre — nous étions en huitième année, et donc encore assez jeunes —, on nous donnait un projet à faire. À la fin de l'année, nous étions notés pour déterminer qui avait présenté le meilleur projet. Le prix — c'était une horloge ou quelque chose du genre, j'ai oublié — a été remporté par une fille. Elle a été meilleure que les garçons et elle a gagné le concours. Le plus intéressant est que c'est un garçon qui a remporté le concours de cuisine. C'était un choc pour nous.

Comment la société peut-elle mettre fin à cette stigmatisation? Je vais être franche avec vous. Mon frère et moi cuisinons beaucoup ensemble, et il est bien meilleur que moi. Que faut-il faire pour changer les choses? Je ne crois pas que les provinces ont rétabli l'ancien système. Apparemment, il faut aller de l'avant. Je suis d'accord, mais c'est quand même quelque chose qui fonctionnait bien à l'époque.

Recommanderiez-vous aux provinces de rétablir ce programme pour encourager non seulement les filles, mais les garçons aussi?

• (1145)

Mme Jamie McMillan: Oui. Je pense qu'il faut changer la constitution des programmes d'études et qu'il faut repenser les crédits obligatoires. Tout le monde devrait étudier l'économie domestique. Tout le monde devrait avoir une certaine compréhension de la psychologie, des limites saines et de l'empathie. Je pense aussi que tout le monde devrait posséder les connaissances de base pour entretenir leur véhicule et leur maison. La construction et l'automobile devraient être des matières obligatoires.

Je pense que ces crédits devraient être inclus pour toutes les personnes, quelle que soit leur identité, car, en fin de compte, les carrières n'ont pas de sexe. C'est nous qui faisons la distinction. C'est nous qui créons les genres.

Mme Anna Roberts: Je sais que notre parti milite pour un programme de sceau bleu pour les professionnels.

Je vis dans une région où il y a une pénurie de travailleurs dans le secteur de la construction, et ils partent à la retraite. Vous avez raison. Ils prennent leur retraite parce que, selon la nature de leur emploi, l'âge de la retraite est bien en deçà de 65 ans. De toute évidence, les conséquences sur le corps sont importantes, et je suis sûre que vous pouvez nous l'expliquer. Je sais aussi que, par exemple, beaucoup de couvreurs d'autres provinces viennent — de Terre-Neuve ou d'ailleurs — travailler en Ontario pendant les mois d'été parce que nous en manquons.

Comment se fait-il qu'avec tous les départs de retraités...? Pensez-vous que nous avons atteint le point où il est crucial que nous nous attaquions à ce problème le plus rapidement possible?

Mme Jamie McMillan: Absolument. On constate un sérieux manque de travailleurs pour combler la pénurie de main-d'oeuvre à l'heure actuelle. Les débouchés sont nombreux. Des infrastructures défaillantes doivent être renforcées. Des usines doivent être construites. La population augmente et il n'y a pas assez de gens pour construire les maisons. Oui, la construction devrait être à l'avant-plan de tout ce dont nous parlons en ce moment. Il faut promouvoir les carrières en construction, tout comme nous encourageons les études au collège et à l'université.

Mme Anna Roberts: J'aime beaucoup le principe de l'alternance travail-études. C'est peut-être une idée stupide, mais je vais la lancer. Si nous avions un programme d'alternance travail-études dans les écoles secondaires, grâce auquel — et je sais qu'il y a des problèmes d'assurance ou autres —, dès le secondaire, les jeunes qui s'intéressent aux métiers pourraient suivre un programme d'alternance travail-études, au lieu d'attendre d'entrer dans des cours de construction et des collèges, ne pensez-vous pas que cela inciterait plus de jeunes à en profiter?

Mme Jamie McMillan: Nous avons de tels programmes en effet. Grâce au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario — et je suis presque sûre qu'il existe des programmes de ce genre dans tout le Canada —, les étudiants peuvent accéder à des métiers spécialisés dès la 11^e et la 12^e année. Ils peuvent faire jusqu'à 400 heures de travail en alternance travail-études dans le cadre de leur apprentissage. Certaines de ces heures sont rémunérées.

Le problème est que nous n'avons pas assez de possibilités d'alternance pour les étudiants. Je pense également que les employeurs doivent être encouragés davantage à offrir des possibilités d'alternance travail-études.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Sonia Sidhu.

Madame Sidhu, vous avez la parole pendant cinq minutes.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Merci, madame la présidente. C'est un plaisir de vous revoir.

Merci à tous les témoins.

Ma première question s'adresse à Mme Campbell. Elle porte sur le Fonds pour l'écosystème de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat et sur le travail de votre organisation qui aide les femmes qui s'engagent dans l'entrepreneuriat pour la première fois et les entrepreneurs de diverses identités de genre.

Quelle recommandation pouvez-vous faire au Comité pour aider les entrepreneures qui lancent leur toute première entreprise ou société?

Mme Karen Campbell: La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat est vraiment incroyable. Elle a soutenu un certain nombre de femmes et de personnes de diverses identités de genre dans leur trajectoire de création, de développement et de croissance de leur propre entreprise.

Pour celles qui se lancent dans l'entrepreneuriat, l'un des principaux problèmes est l'accès au financement, l'accès au capital. Si elles ne sont pas initiées au jargon financier, il est très intimidant pour elles de se présenter à une banque avec leur idée d'entreprise et de se voir répondre que celle-ci est trop risquée ou qu'elles n'ont pas assez de garanties pour pouvoir poursuivre leur idée d'entreprise sans aucun type de soutien supplémentaire les aidant à se pré-

parer à accéder à ce type de financement. C'est vraiment décourageant.

Beaucoup de femmes et de personnes de diverses identités de genre qui travaillent à leur compte sont des microentreprises. Ce sont des solopreneures. Elles travaillent sur ce qui les motive et les passionne. Elles essaient de vendre leurs produits. Cela ne leur permet pas forcément de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, mais il y a là un potentiel de croissance qu'il convient d'entretenir, de soutenir et d'incuber. C'est ce que la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat contribue à fournir, une démarche holistique pour aider ces personnes à lancer leur entreprise et à accéder au capital dont elles ont besoin.

• (1150)

Mme Sonia Sidhu: Merci. Ma prochaine question s'adresse à Mme McMillan.

Le mois dernier, j'ai eu la chance d'annoncer, au nom du ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et des Langues officielles, l'octroi de plus de 2 millions de dollars à un réseau de collèges, dont le Sheridan College dans ma circonscription, ainsi que la contribution de 300 000 \$ d'Unifor pour les femmes dans les programmes de formation aux métiers du Sceau rouge. Il était passionnant de voir de nombreux dirigeants aux philosophies communes travailler à l'augmentation de la participation et de la rétention des femmes, ce dont vous avez parlé plus tôt.

Pouvez-vous parler au Comité de l'importance de travailler côte à côte avec les syndicats et les établissements d'enseignement pour augmenter la participation des femmes dans les métiers spécialisés?

Mme Jamie McMillan: C'est une question complexe. Je peux dire beaucoup de choses sur le sujet, et j'essaie de réfléchir à la façon de l'aborder.

Les syndicats et les universités ont deux voies différentes. Lorsqu'une personne fait des études postsecondaires, elle paie pour ses études, généralement d'avance, et elle acquiert son expérience par la suite, de sorte qu'elle cherche un employeur pour la parrainer dans son apprentissage à sa sortie de l'université. Je pense toujours que l'université est une bonne voie pour les personnes qui ont un penchant pour les études. Elle les aidera à apprendre et à gravir rapidement les échelons de l'entreprise, et c'est une bonne façon d'aborder la question.

Pour quelqu'un qui entreprend directement un apprentissage syndiqué à la sortie de l'école, la théorie n'est pas aussi importante, mais la pratique est au rendez-vous. C'est là que l'on trouve beaucoup de gens comme moi dans les métiers spécialisés, des gens qui apprennent par la pratique. L'action d'étudier nous est difficile. Ce sont ces personnes que vous voudriez probablement recruter et reconnaître comme étant de bonnes candidates pour les filières d'apprentissage des métiers spécialisés.

Pour les femmes, ou pour tout autre groupe sous-représenté, il est essentiel de promouvoir davantage ces filières et de faire comprendre aux gens la différence entre la filière universitaire et la filière syndicale.

À mon avis, il est important que nous nous entendions tous et que nous comprenions que c'est un choix personnel et que les gens ont le droit de choisir ce qu'ils veulent faire. Que nous voulions aller à l'université ou travailler en milieu syndiqué ou non, nous avons tous le droit d'entreprendre une carrière qui nous rend heureux et de la mener comme nous le voulons.

Mme Sonia Sidhu: Madame Campbell, ma question suivante s'adresse à vous et porte sur le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat.

Pouvez-vous décrire à ce comité vos pratiques exemplaires, ce que vous avez appris en gérant ce programme pour soutenir les femmes et les entrepreneurs de diverses identités de genre? Ma question porte également sur les données — comment les recueillir.

Mme Karen Campbell: Je tiens à préciser que le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat n'est pas notre initiative. Il relève de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, mais c'est un portail extraordinaire pour la production de données et de connaissances. Si vous êtes à la recherche d'un leadership éclairé sur ce qui se passe pour les entrepreneurs noirs, autochtones et racisés au Canada qui sont des femmes ou des personnes de diverses identités de genre, c'est là qu'il faut chercher.

Nos propres recherches y sont également diffusées.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant aux tours de deux minutes et demie. Je passe la parole à Andréanne Larouche.

Vous avez deux minutes et demie, madame Larouche.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Madame Morrison, je vais revenir à ce qui m'a touchée dans votre présentation. Vous avez parlé d'une tendance inquiétante, soit la diminution du nombre de postes d'influence occupés par des femmes.

À ce sujet, vous avez dit que l'épuisement professionnel, mais aussi la charge mentale, étaient des facteurs pouvant contribuer à la baisse du nombre de femmes sur le marché du travail.

Quelles mesures pourrait prendre le gouvernement fédéral pour faciliter l'allègement de cette charge mentale chez les femmes? Je pense ici à une journée pour le travail invisible, par exemple. Comment peut-on se donner des mesures, collectivement, pour mieux reconnaître le travail invisible? Comment cela pourrait-il avoir un effet sur le nombre de femmes occupant des postes d'influence?

• (1155)

[Traduction]

Mme Caitlin Morrison: Je pense, une fois de plus, que la garde des enfants est au cœur de cette question. Il est très important de veiller à ce que les femmes puissent s'occuper de leur famille et mener une carrière professionnelle.

Je pense également que le gouvernement a un rôle à jouer en donnant l'exemple à d'autres secteurs de l'économie. Les femmes ont indiqué — et cela sort de notre rapport « Canadian Households' Perspectives » — qu'elles se sentent soutenues par des environnements de travail hybrides offrant une certaine souplesse et des évaluations du rendement axées sur les résultats. La mise en œuvre de ce genre d'initiatives dans le secteur public et au sein du gouvernement en serait un exemple. Cela montrerait comment les femmes réagissent à ce genre de choses. Cela permettrait de démontrer l'augmentation des taux de rétention et de la satisfaction au travail.

Je pense qu'il y a beaucoup à faire pour être un précurseur.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur le travail hybride?

[Traduction]

Mme Caitlin Morrison: Je pense que le retour au travail à cent pour cent est un peu trop brutal. Il conviendrait d'envisager la question de manière plus logique et en tenant davantage compte des cas où il est réellement avantageux pour le travail d'être sur le lieu de travail, par opposition aux cas où le travail à distance serait plus avantageux pour tous.

La présidente: Parfait. Je vous remercie de votre attention.

Nous allons maintenant passer aux dernières questions, avec Leah Gazan.

Mme Leah Gazan: Merci.

Merci aux merveilleuses témoins d'aujourd'hui. J'ai beaucoup aimé cette réunion.

J'aimerais revenir sur les environnements inclusifs et le sentiment d'appartenance des femmes. Je constate une tendance très inquiétante dans le pays. Il y a une attaque directe contre l'autonomie corporelle, qu'il s'agisse des droits reproductifs ou de la diversité de genres, qui est filtrée en temps réel à la Chambre des communes.

Je m'inquiète du fait que cela pourrait nous faire reculer dans le soutien aux environnements de travail inclusifs et aux choses pour lesquelles les femmes — ma mère et les personnes de diverses identités de genre — se sont certainement battues.

Que devons-nous faire en tant que parlementaires — vous avez parlé de modèle — dans notre propre environnement de travail pour soutenir des environnements de travail inclusifs sur le terrain?

Elle pose la question à Caitlin Morrison. Merci.

Mme Caitlin Morrison: Bien sûr. C'est une excellente question.

Je pense que souvent, lorsque nous voyons un élan de changement sociétal bénéfique, lorsque nous voyons un mouvement vers des initiatives d'EDI comme nous l'avons vu en 2020 et les années subséquentes, il peut parfois y avoir un ressac, une sorte de mouvement qui défait ce qui a été fait. Je pense que c'est ce que nous constatons à bien des égards dans les conversations sur l'EDI et l'efficacité de l'EDI.

Mme Leah Gazan: Qu'est-ce que l'EDI?

Mme Caitlin Morrison: Je suis désolée. Ce sont les initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion.

En tant qu'organisation, nous constatons que ces initiatives fonctionnent. Plutôt que de se retirer de ces initiatives, de parler de leurs échecs et de diaboliser toutes les personnes qui en ont bénéficié, nous pensons que le moment est venu d'évaluer ce qui a été fait correctement là où l'inclusion a été bien établie dans les organisations, au gouvernement et dans le secteur privé, et d'améliorer ce que nous faisons — de doubler la mise sur l'équité, la diversité et l'inclusion, si vous voulez, et d'améliorer sa capacité à faire du Canada un pays plus inclusif.

• (1200)

La présidente: Merci beaucoup.

Au nom du Comité, j'aimerais remercier chaleureusement Mme Morrison, Mme McMillan et Mme Campbell, qui ont constitué notre premier groupe de témoins.

Nous allons suspendre la séance pour les vérifications audio requises. Nous reprendrons donc dès qu'elles seront terminées.

Je vous remercie de votre attention. La séance est suspendue.

• (1200) _____ (Pause) _____

• (1200)

La présidente: Nous passons maintenant à notre deuxième groupe de témoins.

Je souhaite la bienvenue à Catherine Miller, mairesse du canton de Pelée qui se joint à nous par vidéoconférence. Nous accueillons également par vidéoconférence Andrea Hannen, directrice générale de l'Association of Day Care Operators of Ontario, et Peter Maddox, président de l'Association canadienne de ventes directes du Canada.

Vous disposez chacune de cinq minutes pour votre déclaration liminaire. Lorsque vous voyez ma main s'agiter ainsi, cela signifie qu'il est temps de conclure.

Nous allons commencer par Catherine Miller. Vous avez cinq minutes, madame Miller.

Allez-y, je vous en prie.

Mme Catherine Miller (maresse, Township of Pelee, à titre personnel): Merci, madame la présidente, et merci aux membres du Comité de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

Je vais présenter un point de vue un peu différent aujourd'hui, je pense. Je viens de la neuvième plus petite municipalité de l'Ontario, le canton de Pelée. J'ai l'honneur d'être la première mairesse du canton, aux côtés d'un conseil majoritairement féminin, soutenu par une équipe de direction entièrement féminine.

Notre petite collectivité insulaire isolée est voisine du comté d'Essex, qui est dirigé pour la première fois par une femme. Les services de police provinciaux de la région ouest sont dirigés par une femme. Le réseau de soins de santé qui soutient notre île est dirigé par une femme. Une femme, qui se trouve à être capitaine, est à la tête de la société d'État qui fournit des services de traversier à notre île. Le seul magasin général et la seule station-service de notre île sont tenus par des femmes. La plus grande exploitation agricole et vinicole privée de notre île, et en fait de tout le Canada, est dirigée par une femme.

La présence de femmes aux postes de direction n'est qu'un premier pas. Imaginez le paysage si c'était le cas pour les 100 prochaines années, ou si c'était le cas pour les 100 dernières. Lorsque les femmes se sentent soutenues, en bonne santé et capables, elles peuvent cesser de se préoccuper de leur sécurité ou de se battre pour se faire entendre, et faire avancer la création d'environnements prospères pour nous tous.

Les femmes de notre île et celles qui la soutiennent n'ont pas peur du travail. Elles travaillent dur dans leurs tâches quotidiennes. Dans notre municipalité rurale, ce sont généralement elles qui s'occupent des soins à domicile. En l'absence de services de garderie, d'aide aux personnes âgées ou de personnel soignant sur l'île, de nombreuses femmes de l'île Pelée rentrent chez elles à la fin de la

journée et s'occupent de leur famille et de leurs voisins, jeunes et vieux. Les femmes de ma collectivité ne contribuent pas seulement à l'économie; elles sont l'épine dorsale des soins dans la collectivité. Mais elles ont besoin d'aide.

Je me dois de rendre hommage à certaines amies et voisines qui recueillent des fonds sur notre île à l'occasion de la marche annuelle « Hell on Heels » qui a lieu à la mi-octobre. Une vingtaine d'entre nous marchent en talons hauts — pour la plupart d'entre nous, c'est l'unique fois dans l'année où nous portons des talons hauts — le long d'une route battue par les intempéries, la fin de semaine précédant la chasse au faisan annuelle d'automne de l'île Pelée. La fin de semaine précédant une tradition fraternelle très appréciée, qui en est à sa 93^e année, a été choisie pour une raison bien précise.

En 2021, nous avons recueilli des fonds pour fournir gratuitement des produits hygiéniques dans toutes les toilettes publiques. En 2022, nous avons recueilli des fonds pour organiser des ateliers et des services de santé mentale sur l'île. En 2023, nous avons recueilli des fonds pour créer un fonds pour l'eau potable afin d'aider les familles de l'île à compenser le coût très élevé de l'acheminement d'eau potable à leurs foyers. Ces questions socioéconomiques ont été choisies pour sensibiliser à certains des filets de sécurité en matière de bien-être qui font défaut et pour sensibiliser nos collectivités voisines et certains de nos propriétaires de résidences secondaires bien dotés sur l'île, qui pourraient être en mesure d'apporter leur aide.

Par ailleurs, notre conseil a porté son attention sur les politiques qui soutiennent les familles et le bien-être. Je suis heureuse que notre conseil ait soutenu une politique clé en matière de congés familiaux et ait adopté une politique de lutte contre le harcèlement destinée à protéger notre personnel contre le harcèlement et l'intimidation qui semblent se multiplier.

En outre, en partenariat avec le Programme d'amélioration de la connectivité en Ontario, ou PACO, et le Fonds pour la large bande universelle, le conseil soutient l'administration dans la mise en place d'un câble sous-marin qui reliera l'île Pelée aux services Internet à large bande d'ici 2025, libérant ainsi plus de potentiel, de commodité et de soutien pour les femmes de l'île Pelée, de nouvelles façons que nous sommes tous impatients de voir se concrétiser.

Si les femmes de ma collectivité ne peuvent pas trouver de garderie, ne peuvent pas inscrire leurs enfants à l'école près de chez elles, ne peuvent pas trouver d'aide pour leurs parents âgés, ne se sentent pas à l'abri d'un partenaire ou d'un voisin violent et ne peuvent pas consulter un médecin sans devoir aller passer une journée entière sur le continent, leur émancipation économique n'est pas possible; elle est hors de portée. Je suis ici pour souligner que l'éducation primaire, les soins aux personnes âgées, les soins de santé, les garderies et le maintien de l'ordre sont des questions d'égalité économique pour les femmes. Le canton de Pelée n'a qu'un accès limité, voire inexistant, à de nombreux organismes de soutien des femmes. Il n'y a pas de programmes de mentorat. Il n'y a pas de programmes de formation professionnelle. Il n'y a même pas une banque sur notre île. Il n'y a pas de refuges pour femmes ni de groupes de réseautage.

Si ces organismes ne sont pas mandatés et financés pour soutenir notre collectivité, ils ne pourront pas le faire et ne le feront pas. L'autonomisation économique des femmes n'est pas une question purement financière dans ma collectivité. Les femmes de l'île Pelée ont besoin d'être soutenues là où elles vivent afin de s'épanouir et d'aller au-delà des rôles traditionnels du travail à la maison.

Les femmes de l'île s'entraident. Elles apportent des repas aux personnes âgées. Elles hébergent les enfants de leurs voisins lorsqu'ils sont à l'école secondaire. Elles surveillent les enfants sur le traversier si leurs parents ne peuvent pas les accompagner. Elles font du bénévolat, elles rendent la pareille et elles ne cessent d'avancer. Je suis fière d'essayer d'être utile ici aussi aujourd'hui, d'être leur voix.

Je vous remercie de m'avoir invitée.

• (1205)

La présidente: Merci beaucoup.

Je passe maintenant la parole à Andrea Hannen.

Madame Hannen, vous avez la parole pendant cinq minutes.

Mme Andrea Hannen (directrice générale, Association of Day Care Operators of Ontario): Bonjour. Merci de m'avoir invitée, et merci d'avoir un comité aussi charmant, constructif et convivial.

Je travaille pour l'Association of Day Care Operators of Ontario, qui représente des programmes de garderie indépendants et agréés, qu'ils soient commerciaux ou à but non lucratif. Je travaille avec des organisations de garde d'enfants depuis 1993, et l'aspect de l'autonomisation économique des femmes que je connais le mieux est donc la garde d'enfants et, plus particulièrement, l'entrepreneuriat dans ce domaine.

C'est au détriment de toutes les femmes que la nationalisation du secteur canadien de garderies menace d'extinction les exploitantes de garderies. Je suis ici aujourd'hui pour vous demander de m'aider à faire en sorte que les exploitantes de garderies aient un avenir au Canada pour les générations à venir.

Cela est important pour un certain nombre de raisons. La grande majorité des garderies sont exploitées par des femmes; les garderies sont l'un des seuls secteurs de l'économie où les femmes ont toujours été équitablement représentées en tant que propriétaires et gestionnaires; et les exploitantes de garderies fournissent non seulement un service vital aux familles, mais elles servent également de modèle et de mentor pour d'autres femmes et pour les enfants dont elles ont la charge.

Permettez-moi de vous parler un peu des entrepreneures qui sont des exploitantes de garderies.

Elles ne dirigent pas toutes des garderies agréées. Nombre d'entre elles commencent par travailler à domicile, sans être agréées, et elles sont souvent à la maison avec leurs propres enfants en bas âge. Certaines possèdent déjà un diplôme en éducation de la petite enfance, d'autres l'obtiennent plus tard.

Deuxièmement, les exploitantes de garderies se lancent rarement dans les affaires dans le but de gagner beaucoup d'argent. Ce n'est pas surprenant, car que ce soit une garderie agréée ou une microentreprise à domicile, s'occuper d'enfants demande énormément de travail.

Souvent, la principale motivation des exploitantes de garderies est d'offrir le genre de services qu'elles auraient aimé trouver pour leurs propres enfants. Beaucoup d'entre elles disent également avoir eu un déclic en constatant les difficultés qu'ont les grandes structures d'accueil à aider les enfants en difficulté. Elles se sont alors dit qu'il devait y avoir une meilleure solution.

Toutes les exploitantes de garderies ne se lancent pas dans la création d'une société: certaines créent des organisations indépendantes à but non lucratif. Il peut s'agir d'un groupe de parents issus d'une collectivité religieuse, culturelle ou linguistique qui souhaitent que l'éducation de leurs enfants pendant la petite enfance renforce certaines traditions.

Ma dernière remarque sur les exploitantes de garderies est qu'elles ont non seulement jeté les bases sur lesquelles repose la quasi-totalité des services de garde d'enfants existants au Canada, mais qu'elles continuent à montrer la voie sur le plan de l'innovation et de la souplesse. Elles ne cherchent pas à créer un système national. Elles s'attachent simplement à répondre à un éventail de besoins familiaux en constante évolution, jour après jour.

À l'heure actuelle, la question que se posent de nombreuses exploitantes de garderies canadiennes est de savoir si elles ont leur place dans le programme national de garderies du Canada ou si elles ont un avenir dans le secteur de la garde d'enfants tout simplement.

Elles sont heureuses de voir que le gouvernement reconnaît le rôle important que jouent les garderies dans l'égalité des chances des femmes sur le marché du travail, et elles sont heureuses de voir qu'il s'engage à fournir un financement constant aux familles qui, autrement, auraient du mal à payer les services de garde, mais les exploitantes de garderies du Canada ont passé la majeure partie des trois dernières années à entendre leur gouvernement accorder à leur travail de toute une vie si peu de valeur qu'il veut limiter l'expansion de leurs services.

Le projet de loi C-35 l'a exprimé, bien que dans un langage plus doux, mais la plupart des accords entre le gouvernement fédéral et les provinces et les territoires le précisent très clairement. En outre, le rapport déposé par le comité sénatorial qui a examiné le projet de loi C-35 termine en recommandant au gouvernement de « se concentr[er] sur le financement de la création d'un système public d'éducation préscolaire et de garde d'enfants de haute qualité ».

En résumé, nous avons un secteur de l'économie qui a été créé en grande partie par des femmes. Il est essentiel à l'égalité des femmes sur le marché du travail. C'est l'un des seuls secteurs économiques du pays où les femmes sont équitablement représentées en tant que propriétaires et gestionnaires, et il est non seulement sous-évalué par le gouvernement, mais voué à être remplacé par un système géré par l'État.

Les exploitantes de garderies savent par expérience à quel point ce nouveau système sera coûteux et lent à mettre en place, qu'il faudra augmenter les impôts pour le maintenir et qu'il n'y a aucune garantie d'un meilleur résultat. Au Québec, 25 ans plus tard, la province est toujours aux prises avec des listes d'attente, ainsi que des problèmes de personnel et de qualité, ce qui est prétendu être la raison pour laquelle il faut arrêter la croissance des garderies privées agréées au Canada. Pendant ce temps, la demande de services de garderie monte en flèche dans tout le pays.

Je m'adresse à vous aujourd'hui en toute sincérité et avec respect pour vous dire qu'il doit y avoir un meilleur moyen, et je demande au Comité de nous aider à le trouver.

Merci.

• (1210)

La présidente: Merci beaucoup. Nous vous remercions de ces renseignements fort intéressants.

Nous passons maintenant à Peter Maddox, de l'Association de ventes directes du Canada.

Monsieur Maddox, vous avez la parole pendant cinq minutes.

M. Peter Maddox (président, Association de ventes directes du Canada): Je m'appelle Peter Maddox, et je suis le président de l'Association de ventes directes du Canada.

Je remercie la présidente et les membres du Comité de m'offrir l'occasion de m'exprimer aujourd'hui.

L'AVD du Canada est une association nationale fondée en 1954. Nous comptons plus de 65 membres à travers le Canada, dont des marques connues et respectées comme Cosmétiques Mary Kay, les batteries de cuisine Pampered Chef, les cosmétiques Avon et les couteaux Cutco.

Chaque année, la vente directe représente environ 3,4 milliards de dollars de ventes au détail au Canada, génère 1,4 milliard de dollars de recettes fiscales et permet à plus d'un million de Canadiens qui participent en tant que conseillers aux ventes indépendants, dont 84 % sont des femmes, de gagner 1,5 milliard de dollars de revenus personnels.

De même, bon nombre de nos entreprises membres ont des femmes fortes à la tête de leur équipe de direction au Canada. Depuis plusieurs dizaines d'années, la vente directe a autonomisé les femmes en leur offrant une formation en commerce et des possibilités d'acquérir de nouvelles compétences et de devenir indépendantes.

Tout d'abord, comme introduction à l'entrepreneuriat et à la propriété d'une entreprise, la vente directe est une voie inclusive qui permet à tous les Canadiens d'acquérir d'importantes compétences transférables dans le milieu des affaires et au quotidien, notamment en matière de vente et de marketing, de leadership, de réseautage et de gestion financière. Nos entreprises membres consacrent chaque année des millions de dollars à la formation de femmes pour qu'elles acquièrent des compétences qui leur seront utiles dans leur carrière dans la vente directe et dans leur vie professionnelle en général.

Ensuite, l'éthique et la confiance sont au cœur de tout ce que l'AVD du Canada défend, et chaque année, nos membres et leurs équipes de vente apprennent notre code d'éthique et s'engagent à le respecter.

Enfin, la vente directe aide à bâtir et à entretenir des réseaux sociaux solides, en tissant des liens entre les habitants des collectivités locales, surtout les femmes et les personnes âgées, et se révèle bénéfique pour le bien-être mental et social.

Chaque année, l'AVD du Canada et ses membres célèbrent la « Journée des conseillers en vente directe » pour reconnaître les histoires positives et les personnes inspirantes de notre secteur. J'aimerais saluer brièvement deux lauréates de l'année dernière.

Wendy Castillo Varela, de MONAT Global, est une mère célibataire qui a immigré au Canada et dont la langue maternelle est l'espagnol. Elle a lancé avec succès une entreprise de construction, mais lorsque la COVID a frappé, elle a été contrainte de rester chez elle avec un revenu limité. Lorsqu'elle a découvert les produits MONAT, elle a obtenu beaucoup de succès en les faisant connaître à sa communauté hispanophone. En 2023, elle a remporté le prix de la conseillère en vente directe de l'année de l'AVD du Canada.

Camilla Eves, d'Arbonne Canada, est une actrice qui a commencé sa carrière dans la vente directe il y a 15 ans pour traverser les périodes creuses. Elle n'a pas tardé à tomber amoureuse de la vente directe et à aider les autres à réaliser leur potentiel. En 2023, Camilla a reçu notre prix de distinction pour l'ensemble de sa carrière.

J'espère que ces deux histoires vous donnent un aperçu de l'autonomisation que notre secteur peut créer.

Afin d'aider les femmes à surmonter les obstacles et à s'autonomiser grâce au commerce, l'AVD du Canada soumet les recommandations suivantes au Comité.

Premièrement, nous demandons au gouvernement de continuer à soutenir le statut d'entrepreneure indépendante. Nos conseillères sont considérées comme des entrepreneures indépendantes et ont la liberté de consacrer des niveaux variables de temps et d'effort à ce rôle. Il est important que les discussions sur la politique publique relative à l'économie à la demande et à la réalité changeante des travailleurs canadiens tiennent compte de l'effet que toute modification législative ou réglementaire pourrait avoir sur les véritables possibilités de travail indépendant.

Deuxièmement, l'accès à l'Internet haute vitesse est crucial. Sans un accès universel aux technologies de communication à haute vitesse, les entreprises de vente directe et d'autres possibilités d'entrepreneuriat pour les femmes sont compromises. Cela se répercute sur la santé économique générale des collectivités canadiennes. Le gouvernement doit continuer à investir dans cet outil qui démocratise les possibilités. Nous saluons les efforts en cours, mais il faut maintenant plus d'argent et de détermination pour connecter rapidement les Canadiens.

Troisièmement, la réglementation fédérale ne doit pas entraver la capacité des entrepreneurs à fonctionner avec succès. Par exemple, Santé Canada propose actuellement d'imposer des frais importants sur les produits de santé naturels du type de ceux vendus par un grand nombre de nos entreprises membres. Non seulement ces frais semblent excessifs, mais ils réduiront probablement la gamme des produits commercialisés au Canada, ce qui réduira le choix des consommateurs et les possibilités d'entrepreneuriat pour les femmes canadiennes.

Alors que le gouvernement s'efforce d'autonomiser les femmes et de stimuler l'activité économique, il doit tenir compte de l'effet des frais et de la bureaucratie sur les possibilités et la participation.

Le secteur de la vente directe joue un rôle important, mais souvent méconnu dans la croissance de l'économie canadienne et la réussite des femmes. Nous nous réjouissons de continuer à travailler avec le gouvernement fédéral afin d'assurer la poursuite de cette relation mutuellement bénéfique.

Je vous remercie de votre attention, et je serai heureux de répondre à vos questions.

• (1215)

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Maddox.

Nous allons entamer notre première série de questions, qui durera six minutes. Nous cédon d'abord la parole à Michelle Ferreri.

Madame Ferreri, vous disposez de six minutes.

Mme Michelle Ferreri: Merci, madame la présidente.

Merci à nos témoins. Vos témoignages sont très révélateurs alors que nous étudions l'autonomisation économique des femmes au sein du Comité permanent de la condition féminine.

Ma première question s'adresse à Mme Hannen.

Votre témoignage sur les services de garde est très judicieux et constructif. Vous n'avez pas mâché vos mots en disant que la nationalisation du secteur de la garde d'enfants au Canada menace d'extinction les entrepreneurs en services de garde. C'est une affirmation assez marquante, et ces derniers mois, nous avons vu dans les journaux des titres effrayants sur les conséquences de l'échec du programme.

Pour commencer, je vous pose la question suivante: en quoi le programme libéral de garde d'enfants nuit-il à l'autonomisation économique des femmes?

Mme Andrea Hannen: J'aurais quelques points à soulever.

Tout d'abord, de nombreuses garderies agréées sont détenues et gérées par des femmes. La façon dont le programme a été mis en œuvre... Cela s'est fait avec peu de consultations et sans tenir compte du fait qu'il y a toutes ces petites entreprises. De plus, en Ontario en tout cas, une limite stricte s'applique à l'expansion des services de garde qui appartiennent à des propriétaires indépendants en tant qu'entreprises agréées. Par conséquent, même si vous souhaitez prendre de l'expansion, il se peut que cela vous soit impossible.

En ce qui concerne la création d'entreprises, beaucoup de nouveaux programmes en Ontario ne sont pas en mesure de rejoindre le système national parce qu'ils doivent prouver qu'ils sont financièrement viables. S'il s'agit d'un nouveau programme, comment prouver qu'il est financièrement viable?

Il y a tellement d'obstacles à la participation des femmes. La manière dont le système a été mis en place n'offre pas vraiment de possibilités d'entrepreneuriat. Le programme ne comporte pas de voie d'accès ou de sortie. C'est tout ou rien. C'est un véritable défi.

• (1220)

Mme Michelle Ferreri: Je vous remercie.

Ma deuxième question fait suite à ce que vous venez de dire.

Comment le programme libéral de garde d'enfants a-t-il empêché l'autonomisation des entreprises détenues ou exploitées par des femmes? Je pense qu'il est difficile pour les gens de comprendre comment ce programme pourrait avoir cet effet.

L'une des choses que l'on m'a dites en tant que porte-parole pour ce dossier est la suivante: le programme a fait reculer les femmes parce qu'elles n'ont pas la possibilité d'aller travailler. Elles ne peuvent pas travailler. Dans mon bureau, des femmes attendent un enfant et n'arrivent pas à trouver un service de garde, si bien qu'elles ne peuvent pas travailler.

Je vous cède la parole.

Mme Andrea Hannen: Le projet de loi C-35 prévoit une préférence. Elle est également exprimée dans les accords que les provinces ont conclus avant l'adoption du projet de loi C-35. Toute expansion devrait se faire principalement dans les secteurs publics et à but non lucratif. En imposant une limite stricte à l'expansion du secteur, on dit à tous les fournisseurs dont ce secteur dépend — à savoir les institutions financières, les compagnies d'assurance, les propriétaires d'immeubles et les fournisseurs d'équipement — que cette catégorie de clients n'a aucun potentiel de croissance. On ne devrait pas s'étonner de voir que les garderies indépendantes constateront que tous les autres aspects de leur exploitation deviendront plus ardues.

En novembre, nous avons entendu des témoins dire au Comité combien il est difficile pour les entreprises appartenant à des femmes d'avoir accès au capital. Imaginez la situation aujourd'hui. Si vous êtes une entrepreneure qui a besoin d'accéder à des capitaux pour développer son entreprise, le gouvernement ne veut pas que vous participiez au programme et pourrait même vous en empêcher. Pensez aux déclarations du gouvernement. En exprimant sa préférence très nette pour un système public, il affirme que les secteurs indépendants n'ont pas d'avenir.

Par ailleurs, la formule de financement est une autre affaire. Elle varie un peu d'une province à l'autre, en fonction des accords qu'elles ont conclus, mais la formule de financement pose également un problème.

Mme Michelle Ferreri: Je vous remercie.

Si vous disposez de ces données, pouvez-vous nous dire quel serait l'impact économique pour le Canada si nous éliminions progressivement ces entrepreneures?

Nous avons vu hier, dans le *Financial Post*, je crois, que le Canada a l'un des taux d'insolvabilité des petites entreprises les plus élevés au monde. Il a augmenté de 34 %. Les petites entreprises de ma collectivité tombent littéralement comme des mouches. Elles ne peuvent pas survivre et s'effondrent.

Qu'est-ce que cela signifie pour notre pays, notre PIB et notre économie lorsque les entreprises détenues par des femmes...? Cela rejoint ce que notre autre témoin, M. Maddox, disait à propos des conseillers en vente directe. Qu'est-ce que cela signifie?

L'un ou l'autre d'entre vous dispose-t-il de ces données, si vous souhaitez intervenir? Sinon, pourriez-vous nous les transmettre?

Mme Andrea Hannen: La seule chose que je dirai est ceci: ici, en Ontario, en ce qui concerne les programmes de garde d'enfants agréés indépendants et la part de ces programmes gérés comme des entreprises, la plupart sont des petites entreprises détenues et exploitées de façon indépendante par des femmes. Les garderies indépendantes agréées représentent entre 25 et 30 %. Vous pourriez perdre 25 % de vos places en garderies agréées dans la province d'Ontario. C'est considérable. Si vous pensez qu'il est difficile d'obtenir des services de garde aujourd'hui, imaginez la perte d'un quart des places.

Mme Michelle Ferreri: Que répondez-vous à ceux qui disent: « Un certain rodage est à prévoir. C'est nouveau et ça vient juste d'être mis en place, c'est ce qui explique que nous avons tous ces problèmes »?

Mme Andrea Hannen: S'il existe un plan pour faire ce rodage, nous ne l'avons pas encore vu. Rien n'indique que des mesures soient prises pour créer ce genre de plan.

Je dirais aussi qu'il y a beaucoup de gens intelligents et dévoués au Québec qui ont investi des dizaines d'années de leur vie à essayer de résoudre les problèmes d'accès, de personnel et de qualité inhérents à leur programme, et ils n'y sont pas encore parvenus.

La présidente: Parfait. Merci beaucoup.

Nous allons passer à Marc Serré.

Monsieur Serré, vous avez la parole pour six minutes.

[Français]

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

Je remercie les témoins de leurs témoignages. Ceux-ci vont permettre d'enrichir les connaissances du Comité.

Ma première question s'adresse à Mme Miller, mairesse du Canton de Pelee.

Au cours de ses études, le Comité se penche, entre autres, sur l'aspect économique. Par le passé, nous avons aussi mené des études sur la participation des femmes à la vie politique. Selon vous, que pourrait faire le gouvernement fédéral pour encourager plus de femmes à se lancer en politique? Il y a aussi un côté rural.

Je veux aussi vous féliciter pour votre élection, en 2022. Dans plusieurs articles parus dans les journaux, on mentionnait que beaucoup de femmes avaient délaissé la politique municipale lors des dernières élections provinciales tenues en Ontario, notamment à cause de l'environnement toxique.

J'aimerais que vous nous fassiez part de vos recommandations pour encourager plus de femmes à se lancer en politique.

● (1225)

[Traduction]

Mme Catherine Miller: Je vous remercie.

Je dirai d'emblée que j'ai pu me présenter à la mairie de cette petite municipalité parce que je n'ai pas à prendre soin d'enfants chez moi, sur l'île Pelée, et je n'ai pas de parents dont je dois prendre soin. Je peux donc y consacrer tout mon temps.

Vous avez demandé ce que le gouvernement fédéral pourrait faire pour encourager davantage de femmes à se lancer en politique, que ce soit en milieu rural ou dans les grandes villes. Ma réponse est largement anecdotique et elle est simplement fondée sur mes observations. Je peux vous dire que les attaques extrêmement partisans ou personnelles qui peuvent commencer à l'échelle fédérale et se produire dans la grande politique finissent par atteindre la petite politique. Les choses que les gens voient dans les gros titres, des propos agressifs ou toxiques, ou qui n'ont aucun lien avec les enjeux, ont tendance à se répercuter et à toucher les femmes de différentes manières. Les attaques personnelles que les gens voient dans les nouvelles et les gros titres concernant leurs députés fédéraux ou provinciaux finissent par être reprises par les citoyens locaux à l'encontre des élus municipaux dans notre petit milieu.

Nous ne sommes pas à l'abri. Les femmes de ma municipalité ont dû faire face à des propos diffamatoires et à de l'intimidation de la part de membres du public, tout comme certains de nos employés, et c'est la raison pour laquelle nous avons établi ces politiques. D'une manière générale, il est extrêmement important de montrer l'exemple à cet égard, car cela se répercute sur les femmes des municipalités rurales.

[Français]

M. Marc Serré: Merci, madame Miller.

Je vais maintenant m'adresser à Mme Andrea Hannen, de l'Association of Day Care Operators of Ontario.

Vous avez fait référence au fait qu'il y avait d'importants problèmes en lien avec le programme du Québec, programme duquel le fédéral s'est inspiré. J'aimerais rappeler que, au Québec, le taux de participation des femmes au marché du travail est très élevé comparativement à celui du reste du Canada. Bien sûr, certaines choses pourraient être améliorées, mais bien des gens trouvent que le programme du Québec est un succès.

Pour ce qui est du programme fédéral, le taux de participation est plus élevé et se situe au-dessus de 2,4 %. De plus en plus de femmes sont sur le marché du travail et le programme a été mis en place il y a quelques années seulement. On prévoit que le taux de participation des femmes s'élèvera à près de 86 ou 87 %, en 2027. Il faut donc tenir compte de plusieurs éléments.

Je comprends qu'il faut tenir compte du secteur privé. Tantôt, nous avons entendu les représentantes de la Fondation canadienne des femmes et de Projet Prospérité parler de la qualité des services ainsi que du salaire qui doit être donné aux femmes et aux hommes qui prennent soin des enfants.

Selon vous, pourquoi devrait-il y avoir seulement un système d'entrepreneurs privés au lieu d'un système public? Je vous laisse l'occasion de nous expliquer, encore une fois, la différence entre les deux. Je précise que plusieurs données démontrent que nous sommes sur la bonne voie.

[Traduction]

Mme Andrea Hannen: Tout d'abord, je pense que nous devons comprendre que le déploiement du programme est très différent selon la province où l'on se trouve. Chaque province et territoire disposait pour la plupart d'un système de garde d'enfants bien établi avant la mise en oeuvre du programme pancanadien d'éducation préscolaire et de garde d'enfants. Il est certain que le système québécois a été établi dans la province de Québec, culturellement distincte. Si ce système fonctionne au Québec, c'est formidable. C'est fantastique. Cela ne signifie pas forcément qu'il est judicieux que chaque province et territoire suive le même modèle.

Par ailleurs, je ne plaçais pas pour un système de garde d'enfants purement privé. Je disais qu'il doit y avoir des règles du jeu équitables pour tous les services de garde. Qu'il s'agisse du secteur public, du secteur indépendant, des organismes à but non lucratif ou des petites entreprises, il est essentiel d'améliorer l'accès à des services de garde réglementés.

● (1230)

M. Marc Serré: Il serait bon que vous fassiez part de ces préoccupations au gouvernement Ford, car c'est lui qui a conclu l'accord avec le gouvernement fédéral. J'espère que vous lui ferez part de ces préoccupations, si vous le voulez bien.

Je vous remercie pour votre travail.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons céder la parole à Andréanne Larouche.

Vous disposez de six minutes.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Merci, madame la présidente.

Je tiens d'abord à remercier les témoins de leur participation à cette étude importante.

En ce qui concerne la dernière question de M. Serré, les effets positifs d'un programme de services de garde ne sont plus à démontrer. Ce n'est pas seulement moi qui le dis, mais aussi des économistes au Québec. Je pense à Luc Godbout, de l'Université de Sherbrooke, qui a prouvé qu'on avait besoin de cela pour permettre aux femmes de retourner sur le marché du travail. Je ne poserai donc pas de question à ce sujet.

Je vais poursuivre dans la même veine que M. Serré. Au Québec, les chiffres ne sont pas très encourageants. Depuis 2021, 741 élus municipaux ont démissionné.

Madame la mairesse, vous comprenez qu'on mène une étude sur l'autonomisation économique des femmes. Pour moi, encourager les femmes à choisir des métiers non traditionnels, comme la politique, qui est encore un clan masculin, fait partie des moyens d'avoir l'autonomisation économique des femmes. Celles-ci doivent pouvoir pratiquer les métiers qu'elles veulent faire. Or, en ce moment, c'est plutôt décourageant. Certes, ces 741 élus ne sont pas tous des femmes. Je ne veux pas généraliser. Dans ma circonscription, un des élus municipaux masculins m'a dit que l'intimidation était un facteur qui avait contribué à sa démission comme maire. Toutefois, des femmes aussi ont nommé l'intimidation et le harcèlement comme des raisons de leur démission.

Madame la mairesse, mon collègue vous a demandé quels moyens on pourrait prendre pour diminuer le nombre de ces démissions. Pour ma part, j'aimerais vous amener vers une piste de solution, mais vous pouvez en donner d'autres: comment peut-on contrer les commentaires haineux en ligne?

À mon avis, tant qu'on ne s'attaquera pas à ces violences, on contribuera à décourager les femmes d'entrer en politique, parce qu'elles ne voudront pas s'exposer à cette violence en politique.

Je suis une femme en politique, et je suis de la « génération sandwich ». J'ai une fille de deux ans que je ne veux pas exposer à des commentaires haineux. Éventuellement, j'aurai aussi à prendre soin de parents vieillissants. Tout cela impose une charge mentale.

Comment cela peut-il contribuer à réduire la participation des femmes en politique ou leur accès à des postes importants? Tout à l'heure, on parlait de la diminution de la proportion de femmes occupant des postes en gestion d'entreprise, pour les mêmes raisons.

[Traduction]

Mme Catherine Miller: Que pouvons-nous faire pour lutter contre l'intimidation ou la haine que nous voyons dans les médias sociaux ou en ligne à l'endroit des élus, en particulier des femmes? Je peux vous dire qu'au cours de mon mandat, une conseillère de municipalité m'a dit à quel point elle était surprise du degré d'exposition qu'elle avait reçu. Une conseillère d'une municipalité voisine a été la cible d'intimidation parce qu'elle voulait revoir un certain règlement et que cela soulevait des questions concernant le contrôle des armes à feu.

Je le répète, je pense que le point de départ est d'avoir des femmes dans des postes de direction, car nous nous soutenons les unes les autres, mais pour ce qui est de combattre la négativité dans les médias sociaux, tout ce que je peux vous dire, c'est ce que nous

avons fait dans notre petite municipalité, à savoir l'ignorer. C'est très difficile. C'est injuste. En tant qu'élus, nous sommes tenus de respecter un code de conduite dans nos relations avec le public sous ce rapport. Si l'on choisit de se défendre ou d'essayer de remettre les pendules à l'heure, cela semble provoquer un déluge d'attaques. Je suis sûre que certains élus à l'échelle provinciale et fédérale sont confrontés à ce type de négativité et de violence en ligne, voire à des propos diffamatoires de la part d'autres députés.

En ce qui me concerne, je pense qu'une politique ou un mécanisme législatif peut être mis en place. Le public dispose de nombreuses ressources pour dénoncer les mauvaises actions des élus, certes, mais j'ai l'impression qu'en tant qu'élue, j'ai très peu de recours pour contrer les mauvaises actions du public. Des membres du public se sont pointés à ma porte. J'ai dû...

Nous avons instauré ces politiques contre le harcèlement pour une raison, parce que la seule solution que nous pouvions entrevoir à ce problème était d'essayer de signaler légalement que le comportement des gens est inacceptable, mais ces politiques échouent dans les médias sociaux. Votre vie personnelle et votre famille sont exposées d'une manière absolument désagréable.

• (1235)

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Je vous remercie de votre commentaire.

Vous avez parlé d'une marche en talons à Essex. L'année dernière, il y a aussi eu un événement où on a fait marcher des hommes députés en talons. C'était très intéressant. On voulait les sensibiliser à ce que peuvent vivre les femmes et faire comprendre aux gens que l'autonomisation économique des femmes ne concerne pas que les femmes, mais les hommes aussi. Il est aussi question de la place qu'ils font aux femmes dans le marché du travail. Il y a des femmes mentores, mais il y a des hommes aussi. Il faut que les hommes et les femmes à la fois contribuent à faire en sorte qu'il y ait plus de femmes sur le marché du travail.

[Traduction]

La présidente: Aimeriez-vous réagir?

Mme Catherine Miller: Si la question porte sur la participation d'hommes à la marche ou dans un rôle d'alliés, oui. Pour nous assurer d'être inclusifs, même pour les personnes qui ne peuvent pas marcher en talons hauts — parce que c'est réellement difficile — vous pouvez les transporter dans vos mains, vous pouvez faire du vélo avec eux et vous pouvez les mettre sur votre épaule, mais des hommes viennent et ils font des dons, c'est certain. Ils entendent alors nos conversations et deviennent des alliés d'une manière ou d'une autre, qu'ils marchent avec nous ou qu'ils nous soutiennent financièrement. Les alliés sont importants.

La présidente: Merci beaucoup.

Je sais que j'ai vu beaucoup d'hommes qui chaussent du 15 se promener en talons rouges, alors je l'apprécie vraiment. Des pieds de pointure 15 en talons, c'est impressionnant.

Madame Gazan, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup.

Ma première question s'adresse à Peter Maddox.

En ce qui concerne le leadership, puisque nous parlons beaucoup de leadership, j'aimerais que vous me disiez combien de membres de la haute direction — c'est-à-dire à votre niveau — sont des femmes et, parmi elles, combien sont des Noires, des Autochtones, des personnes de couleur ou des membres de la collectivité 2SLGBTQ+.

M. Peter Maddox: C'est une excellente question.

Il est certain, en ce qui concerne nos membres au Canada pour les entreprises, simplement pour vous donner une idée des entreprises...

Mme Leah Gazan: Je suis désolée, mais comme je n'ai pas beaucoup de temps, je veux parler de la haute direction. Je ne parle pas des propriétaires d'entreprises indépendantes. Je parle de...

M. Peter Maddox: En ce qui concerne la haute direction au Canada, je dirais que parmi nos membres, environ 80 % des entreprises sont dirigées par des femmes. C'est rendu que nous essayons consciemment de recruter des hommes au sein de notre conseil d'administration, parce qu'il est dominé par les femmes.

Pour ce qui est de la répartition des différentes origines ethniques, je ne dispose pas de cette information. Je peux vous dire qu'elle est assez limitée. Je pense que nous avons fait un grand pas en avant en ce qui concerne la forte présence des femmes au sein du conseil d'administration. Évidemment, la prochaine étape consiste à essayer d'étendre cette diversité à différents aspects de notre communauté.

Mme Leah Gazan: Pourriez-vous nous faire parvenir ces données?

M. Peter Maddox: Bien sûr.

Mme Leah Gazan: C'est parfait. Merci beaucoup.

Mes prochaines questions s'adressent à Mme Miller.

Lorsque vous avez fait votre déclaration, j'ai eu l'impression d'écouter un roman de science-fiction décrivant un monde utopique. L'une des choses que vous avez dites qui m'a frappée — et je suis d'accord avec vous parce que c'est quelque chose avec lequel je me débats en tant qu'élue — c'est que vous avez parlé de donner l'exemple.

Vous savez, ces derniers temps à la Chambre des communes, j'ai pris l'initiative de dénoncer la masculinité toxique, surtout parce que j'estime qu'elle contribue à la normalisation de la violence faite aux femmes, en particulier envers la femme autochtone que je suis. J'estime que j'ai l'obligation morale de mettre fin à la violence et surtout, à la normalisation de la violence faites aux femmes autochtones.

Je me demande si vous pourriez nous faire part de vos réflexions à ce sujet. Vous avez dit que vous voyez beaucoup de choses, même à l'échelle fédérale, qui décourageraient les femmes d'entrer en politique. Pouvez-vous nous en dire plus?

• (1240)

Mme Catherine Miller: Je pense que cela vient de mon expérience... Encore une fois, je dois préciser que je suis la mairesse d'une très petite municipalité et que je n'aspire pas à quitter la politique municipale pour accéder à la politique provinciale ou fédérale. C'est un monde tout à fait nouveau pour moi. Je pense que mon objectif, comme celui de beaucoup de femmes qui pourraient se lancer en politique municipale, est d'établir et de mettre en oeuvre des politiques favorables à nos collectivités. L'obstacle à ce

travail est un environnement toxique dans lequel on vous attaque personnellement si vous défendez quelque chose à l'échelle municipale. On ne s'attaque pas à votre politique ou à votre position, mais à vous personnellement. C'est en gros ce que j'entends par là. C'est ce que je ressens dans une très petite municipalité. Je dois me concentrer sur la politique et la procédure. Je ne peux pas accorder d'attention aux attaques personnelles. C'est un véritable défi.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup.

Vous avez beaucoup parlé de la prestation de soins et de la manière dont nous voulons favoriser l'autonomisation économique. Cela ne se résume pas à une question d'argent. Il s'agit d'offrir des services de garde. Il s'agit d'aider les personnes qui font partie de la génération sandwich — ce fut mon cas, à une certaine époque — qui doit prendre soin de parents âgés, par exemple.

Qu'est-ce que le gouvernement fédéral peut faire mieux pour valoriser et rendre digne la prestation de soins, y compris la prestation de soins non rémunérée?

Mme Catherine Miller: Dans la perspective d'un milieu rural et comme notre municipalité rurale n'a pas accès à des services publics ou privés de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées, je dirais qu'il faut reconnaître qu'il y a peut-être une distinction à faire entre ce qui est financé dans les villes et ce qui est financé dans les municipalités rurales ou isolées. En particulier, je dirais que le financement de ces programmes publics doit devenir plus normalisé, non pas dans une optique de partage des coûts, mais qu'ils soient entièrement financés dans les milieux ruraux — les services de garde ou les soins aux personnes âgées — et que ces postes soient en fait financés par les réseaux qui soutiendraient les collectivités rurales — qu'on leur octroie des postes pour les soutenir.

Mme Leah Gazan: L'une des choses que j'ai proposées au Parlement est le projet de loi C-223 visant à instaurer un revenu de base vital garanti. Je vais vous donner quelques exemples.

De nombreuses personnes âgées sont des femmes qui ont travaillé toute leur vie en offrant des soins non rémunérés. Leurs enfants ont grandi et ces femmes âgées n'ont pas de régime de retraite. Un revenu de base garanti suffisant... Nous savons que le système actuel du SRG n'est pas suffisant pour les personnes âgées de ce pays.

Un revenu de base garanti suffisant serait-il utile, en particulier dans les milieux ruraux et éloignés, pour compenser les problèmes liés à la garde des enfants et aux autres soins?

Mme Catherine Miller: Je pense que oui.

Mme Leah Gazan: Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons à notre deuxième tour. Nous allons accorder d'abord cinq minutes à Michelle Ferreri.

Allez-y, madame Ferreri.

Mme Michelle Ferreri: Merci, madame la présidente.

J'aimerais revenir en arrière, car je pense que c'est au sein de notre comité que nous pourrions peut-être régler certains problèmes. Je pense que nous voulons parler ici de notre étude sur l'autonomisation économique des femmes.

Madame Hannen, vous avez parlé des entrepreneures en services de garde d'enfants et du rôle essentiel qu'elles jouent. Vous avez déclaré publiquement que vous ne parliez pas des mégaentreprises de services de garde, vous parliez de la femme qui dit qu'il devrait y avoir une meilleure façon de prendre soin de son enfant, qu'il devrait y avoir autre chose. C'est l'histoire de tous les entrepreneurs, n'est-ce pas, le fait qu'ils ont dû résoudre un problème.

Nous ne demandons pas un système purement privé, ce que les conservateurs prétendent parfois. Nous demandons l'équité, afin que ces femmes en particulier jouissent des mêmes chances que les organismes à but non lucratif.

Nous savons que le gouvernement a déclaré, tout comme le Sénat d'ailleurs, qu'il fallait mettre l'accent sur le financement de la création d'un système public d'excellente qualité, de sorte qu'ils ont intentionnellement laissé pour compte ces entrepreneures.

Qu'aurait-on pu faire différemment pour que le programme national de garde d'enfants fonctionne mieux pour les femmes, à la fois en tant que mères et en tant qu'exploitantes et entrepreneures?

• (1245)

Mme Andrea Hannen: Je suppose que la première chose à faire aurait été d'aborder la question dans un esprit d'humilité et en comprenant que la plupart des compétences en la matière n'allaient pas résider au sein du gouvernement. Elles n'allaient pas résider chez les universitaires ou les économistes. Elles allaient résider chez les entrepreneurs en services de garde qui ont construit l'infrastructure et fourni les services. Elles allaient résider aussi chez les parents, car il est évident que nous avons besoin de plus de consultations pour saisir les besoins des parents et les types de services de garde qu'ils utilisent.

Si le gouvernement fédéral avait tiré parti de ce savoir-faire, nous aurions pu travailler sur des éléments importants, comme l'augmentation du nombre d'éducateurs qualifiés et la garantie que le système de garde d'enfants fonctionne à plein rendement. Ensuite, nous aurions pu aider davantage de femmes à réintégrer le marché du travail après la pandémie.

Mme Michelle Ferreri: Madame Hannen, vous avez soulevé aujourd'hui un point qui me semble vraiment essentiel. Je vais vous demander ce que vous en pensez. Ensuite, je soumettrai au Comité une proposition sur laquelle nous pourrions peut-être nous entendre.

Pensez-vous qu'il serait utile que notre Comité entende le président du Conseil national? Cela fait maintenant deux ans que le Conseil est en fonction. Vous avez dit qu'il n'y avait pas eu assez de consultations, mais je suppose qu'il nous serait utile d'entendre directement le Conseil au sujet des réunions qu'il a tenues et de ce qui se passe.

Il y a les articles parus il y a à peine 12 heures sur les parents qui n'ont pas accès à des services de garde d'enfants. Nous sommes le Comité permanent de la condition féminine. Les femmes éprouvent des difficultés. D'après les courriels et les messages que j'ai reçus, elles sont stressées au plus haut point.

Je pense qu'il existe une réelle occasion pour nous d'entendre et de proposer des solutions concrètes à la table de consultation afin de combler ce fossé et d'assurer l'autonomisation économique des femmes.

Pensez-vous qu'il serait utile d'entendre le président national?

Mme Andrea Hannen: Une partie du problème réside dans le manque de transparence de ce programme. Il y a un manque de transparence à l'échelle fédérale. Il y a un manque de transparence à l'échelle de certaines provinces en ce qui concerne la façon dont les choses sont mises en oeuvre et ce qui est prévu par rapport à ce qui se passe.

Si vous pensez que cela apporterait un peu plus de clarté, alors je suis d'accord, bien sûr.

Mme Michelle Ferreri: Je peux présenter une motion en bonne et due forme, mais dans l'esprit de collégialité du Comité, seriez-vous ouverts à cette idée?

J'en ai parlé avec mes collègues du NPD dans d'autres comités. Il s'agirait de convoquer la ministre et le président pour que nous puissions en savoir plus. C'est évidemment une invitation que nous pourrions envisager de lancer dans une motion.

Je peux présenter une motion en bonne et due forme. J'ai simplement pensé que nous pourrions obtenir l'assentiment de tous les membres du Comité sur ce point, car cela cadre très bien avec notre étude.

La présidente: Je vais faire une pause...

Mme Michelle Ferreri: Je n'ai jamais procédé de cette façon.

La présidente: Je vais arrêter le chrono un instant, car j'entends Michelle Ferreri demander s'il est possible de convoquer le directeur. Est-ce bien ce que vous avez dit?

Mme Michelle Ferreri: Il s'agit du président du Conseil consultatif national sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, ainsi que de la ministre. L'idéal serait de recevoir la ministre également.

La présidente: Attendez un instant.

Je comprends parfaitement. Nous pourrions mettre cela par écrit, mais nous pourrions aussi traiter de la question lors de notre discussion des travaux du Comité, que j'ai programmée pour jeudi, lorsque nous examinerons la deuxième version du rapport sur la traite d'humains.

Assurons-nous d'en reparler, car je pense que le point est très important et que nous pourrions avoir une très bonne discussion.

Je relance le chronomètre. Il vous reste 40 secondes. Allez-y, madame.

Mme Michelle Ferreri: Je vous remercie.

Merci pour votre contribution. Je sais que vous avez travaillé très dur dans ce dossier, madame Hannen.

J'aimerais conclure avec M. Maddox.

Monsieur Maddox, quelle serait l'incidence de la politique libérale sur les suppléments naturels, qui consiste à les retirer et à les réglementer, sur votre secteur, sur les femmes en particulier et sur l'autonomisation économique des femmes?

M. Peter Maddox: On s'attend à ce que la réglementation ait une incidence considérable. Le fait est que si le lancement et la mise en marché d'un produit au Canada coûtent beaucoup plus cher, moins de produits seront disponibles. Soit les entreprises cesseront de vendre certains produits, soit elles se retireront complètement du marché canadien.

Comme je l'ai dit dans ma déclaration, cela enlève...

Mme Michelle Ferreri: Comme le temps m'est vraiment compté, avez-vous un chiffre concret que vous pourriez nous soumettre sur l'effet que la mesure aurait sur le plan économique?

• (1250)

M. Peter Maddox: Je n'ai pas de chiffre sous la main. Je travaille avec d'autres associations, qui ont fait des recherches sur le sujet. Je pourrais donc vous les fournir.

Mme Michelle Ferreri: Parfait. Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup.

C'est maintenant le tour d'Emmanuella Lambropoulos, et un partage du temps est une possibilité.

Madame Lambropoulos, vous disposez de cinq minutes.

Mme Emmanuella Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.): Merci, madame la présidente, je partagerai mon temps avec Mme Vandebeld.

Ma question s'adresse à Mme Miller.

J'ai beaucoup aimé votre témoignage et j'ai jeté un coup d'œil au canton de Pelée, parce que c'est un endroit où j'envisagerais de m'installer, compte tenu de la description que j'ai entendue.

Je ne représente pas une circonscription rurale, alors quand vous parlez des services de garde d'enfants et que vous dites qu'il n'y a pas d'établissements publics ou privés de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées, je me demande quels sont exactement les obstacles et pourquoi on ne trouve pas de ces établissements dans la collectivité.

Pouvez-vous préciser quels sont précisément les obstacles en jeu? Qu'est-ce qui vous semble limiter le plus la possibilité que des gens ouvrent une garderie ou de...? Quel est l'obstacle qui vous semble le plus important?

Mme Catherine Miller: Bien sûr. Je peux vous dire qu'il est très difficile d'attirer de jeunes familles et des jeunes femmes à l'île Pelée pour ces raisons. Par ailleurs, il est extrêmement difficile d'attirer quelqu'un qui voudrait créer une petite entreprise pour exploiter une garderie de quatre à huit places. Les femmes qui vivent sur l'île travaillent à la maison. Beaucoup d'entre elles travaillent à la maison. Beaucoup d'entre nous travaillent à l'extérieur et n'ont pas d'enfants à la maison, mais beaucoup de femmes qui ont des enfants ne créent pas ces entreprises à l'extérieur de la maison, parce qu'elles sont à la maison.

Des obstacles nous empêchent d'attirer des gens. Il y a des obstacles en matière d'infrastructure. Nous ne disposons pas de locaux adaptés. Il est difficile de construire. En plus des éléments que j'ai mentionnés, l'infrastructure fait défaut. Nous devons compter sur l'infrastructure existante.

Je pense que l'obstacle qui empêche les femmes d'avoir accès à des services de garde est la grande probabilité que le modèle ne soit pas rentable ou que les femmes de l'île Pelée puissent se les payer. Le coût de la vie est déjà supérieur d'environ 30 % à ce qu'il serait sur le continent.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Concrètement, quelle aide pensez-vous que le gouvernement pourrait apporter? S'agit-il d'un programme destiné explicitement aux collectivités rurales comme la vôtre qui pourraient bénéficier, disons, de la construction d'un centre comme celui-ci? Qu'est-ce qui, précisément, pourrait aider selon vous votre collectivité et d'autres collectivités similaires?

Mme Catherine Miller: Il s'agirait d'un financement spécial qui serait distinct, je pense. Le fait d'aider des exploitants indépendants qui souhaitent démarrer une entreprise sur l'île Pelée en leur accordant différentes subventions leur permettrait de s'installer dans un endroit comme l'île Pelée et d'y démarrer une entreprise. De plus, s'il y a une option publique, il faudrait envisager quelque chose pour le système scolaire existant, bien que je sois consciente qu'il s'agit d'une compétence provinciale.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Merci beaucoup.

Mme Anita Vandebeld (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Merci, madame Miller.

J'aimerais revenir sur une chose que vous avez dite. J'ai été frappée lorsque vous avez parlé du nombre de femmes occupant des postes de direction dans votre collectivité. Vous avez dit quelque chose comme « imaginez si cela avait été ainsi au cours des 100 dernières années ». Manifestement, vous dites que malgré la présence de femmes, au cours des 100 dernières années, il n'y avait pas de femmes. Cela signifie que des structures sont en place, des pratiques et des procédures qui ont été très masculines et qui ont manifestement un effet limitatif.

Je me demande si vous pourriez nous parler un peu de ces obstacles structurels.

Mme Catherine Miller: Je peux parler explicitement du fait que, par exemple, notre équipe de la haute direction est composée de femmes. Actuellement, l'administratrice du canton, appelée DPA dans de nombreuses autres municipalités, est en congé pour raisons familiales. Nous avons communiqué avec toutes les municipalités voisines pour comprendre à quoi pourrait ressembler un congé pour raisons familiales pour une administratrice principale, mais personne n'a pu nous aider. Dans notre région, il n'y a jamais eu de DPA qui soit partie avec un enfant.

Même si elles semblent anodines, ce genre de choses ont une incidence. Lorsque cette personne, dont nous avons grand besoin, souhaitera revenir au travail, nous devons réfléchir aux types de politiques souples que nous devons mettre en place pour la soutenir. Nous sommes conscients qu'à notre niveau, ce sont les questions qui se posent, mais elles n'ont jamais été discutées. Le besoin ne s'est jamais fait sentir. Nous n'avons pas accès à ce réseau multigénérationnel de femmes expérimentées à la haute direction sur ces questions qui continuent à se poser. Nous le constatons clairement.

Je dirais que d'autres types de structures sont... En vérité, ce sont les rôles traditionnels des hommes et des femmes que nous connaissons tous, que beaucoup d'entre nous ici présents connaissent, qui posent un problème.

• (1255)

La présidente: Merci beaucoup.

C'est maintenant le tour d'Andréanne Larouche.

Vous avez la parole pour deux minutes et demie.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie encore une fois les trois témoins qui sont parmi nous au cours de cette deuxième heure.

Je vais maintenant me tourner vers M. Maddox.

Dans votre allocution d'ouverture, vous avez parlé de l'incidence des frais liés à la bureaucratie sur les femmes qui possèdent une entreprise de vente directe.

Pourriez-vous nous parler davantage de la flexibilité dans la bureaucratie, plus précisément du manque de flexibilité de certains programmes, qui ne tiennent pas compte de l'entrepreneuriat des femmes, par exemple?

Je pense au compte d'urgence, pour lequel on avait demandé de la flexibilité quant au remboursement. Cela a une incidence sur beaucoup de petites entreprises.

Pourriez-vous me fournir plus de détails sur l'importance d'accroître la flexibilité de certains programmes afin d'aider les femmes à se lancer en affaires?

[Traduction]

M. Peter Maddox: Je crois que le gouvernement considère encore largement le travail et l'emploi comme des gens qui entrent au bureau pour travailler de neuf à cinq. Le gouvernement construit ses programmes autour de ce type de relation. Pour beaucoup de gens aujourd'hui, ce n'est pas ainsi qu'ils gagnent leur vie. Je pense qu'il faut absolument tenir compte de la nouvelle structure du lieu de travail. Aujourd'hui, beaucoup de gens n'ont pas qu'un seul emploi. Ils font quatre ou cinq choses différentes. Ils peuvent faire de la vente directe pour l'une de nos entreprises. Ils peuvent conduire pour Uber. Ils peuvent travailler dans un bar. Ils peuvent enseigner le piano, etc. Combien de programmes comme l'assurance-emploi et ce genre de mécanismes sont adaptés à cette main-d'œuvre en évolution?

Que vous pensiez que cette main-d'œuvre en évolution est idéale ou non, il est certain qu'il faut s'adapter et examiner les moyens d'encourager les gens à entreprendre et à entrer sur le marché du travail. Pour les femmes en particulier, si elles s'inquiètent de la garde de leurs enfants ou de leurs parents, l'économie canadienne en souffre. Plus il y a de gens qui peuvent, par choix, s'engager dans l'entrepreneuriat et l'économie, mieux c'est pour tous les Canadiens.

C'est une réponse très générale, mais je pense qu'elle couvre une grande partie de ce dont nous avons parlé aujourd'hui.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Je vous remercie beaucoup d'avoir abordé la question de l'assurance-emploi.

Pour aider les femmes sur le marché de l'emploi, le régime d'assurance-emploi doit être revu afin de tenir compte de la particularité des emplois féminins, qui sont peut-être un peu plus précaires ou s'exercent selon des horaires atypiques.

[Traduction]

La présidente: Je ne pense pas que c'est une question, ou bien y en avait-il une?

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Non.

[Traduction]

La présidente: Nous n'avons plus de temps, mais si l'un d'entre vous a quelque chose à dire à ce sujet, je lui demanderais de nous le faire parvenir. Ce serait merveilleux.

Je cède maintenant la parole à Leah Gazan pour les deux dernières minutes et demie.

Madame Gazan, vous avez la parole.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je reviens à vous, madame la mairesse Miller. Vous avez parlé des problèmes liés à la violence sexiste. Vous avez dit que si nous voulons parler d'autonomisation économique, nous devons nous attaquer à la violence sexiste. Je suis préoccupée par le fait que nous savons que les taux de violence ont augmenté depuis la pandémie. Le financement accordé pendant la pandémie, surtout pour les refuges, a été retiré — 150 millions de dollars. C'est un point sur lequel j'ai exercé des pressions. La pandémie est terminée, mais la crise de la violence sexiste perdure.

Comment le manque de financement pour lutter contre la violence sexiste, qui a été qualifiée d'épidémie dans bien des endroits, affecte-t-il l'autonomisation économique?

Mme Catherine Miller: Je peux vous dire qu'il s'agit d'un problème encore plus fondamental sur notre île, lorsque je m'entretiens avec des femmes qui ne se sentent pas en sécurité chez elles ou dans leur communauté. Comme nous sommes une collectivité isolée, nous n'avons pas de service de police sur l'île. Des policiers viennent sur appel, peut-être par l'entremise de notre unité maritime provinciale. Ils sont présents sur l'île à certains moments de l'année et de la semaine, mais pas en tout temps.

Ils sont en mesure d'intervenir, mais vous comprenez, pas par mauvais temps ou dans d'autres circonstances. Lorsque nous n'avons même pas accès à une pièce où quelqu'un peut se mettre en sécurité ou recevoir de l'aide — quelque chose qui pourrait être mis en place grâce à un financement direct à la municipalité, ou quelque chose qui pourrait être financé par nos fournisseurs de soins de santé — cela met les femmes dans une situation où, comme je n'ai pas besoin de l'expliquer, elles n'appelleront probablement pas la police. Elles risquent simplement de continuer en espérant que tout ira pour le mieux.

Personnellement, je pense qu'il s'agit d'une lacune dans une collectivité rurale. Il conviendrait de prévoir un financement dédié aux municipalités pour soutenir des programmes ou mettre en place des programmes par l'entremise de prestataires de soins de santé qui créeraient un espace sûr pour les femmes en situation de crise et de grand besoin.

• (1300)

La présidente: Merci beaucoup.

C'est tout le temps dont nous disposons. Au nom du Comité, j'aimerais vraiment vous remercier tous les trois d'avoir présenté des témoignages aussi fantastiques. Merci beaucoup.

Je rappelle au Comité qu'à partir de jeudi, nous examinerons la deuxième version du rapport de l'étude sur la traite d'humains. Prenez soin d'apporter votre exemplaire du rapport. Il vient d'être mis à jour. Vous devriez l'avoir reçu à votre bureau jeudi.

Si vous ne l'avez pas fait, veuillez à envoyer vos suggestions pour l'étude sur l'alerte robe rouge qui aura lieu prochainement. La date limite est fixée au vendredi 16 février pour la liste des témoins dans le cadre de l'étude de l'alerte robe rouge.

Comme il n'y a pas d'autres questions ou observations, la séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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