



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

44<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION

# Comité permanent de la condition féminine

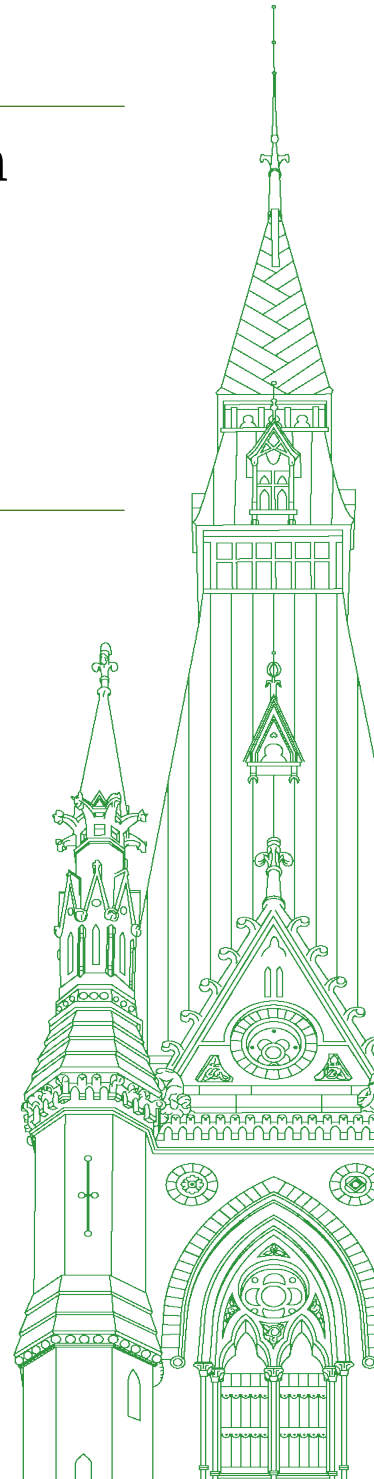
TÉMOIGNAGES

**NUMÉRO 099**

**PARTIE PUBLIQUE SEULEMENT - PUBLIC PART ONLY**

Le jeudi 29 février 2024

Présidente : Mme Karen Vecchio





## Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 29 février 2024

• (1535)

[Traduction]

**La présidente (Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC)):** Je vous souhaite la bienvenue à la 99<sup>e</sup> réunion du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

La réunion d'aujourd'hui se déroule en mode hybride, conformément au Règlement. Certains députés y assistent en personne alors que d'autres y participent à distance au moyen de l'application Zoom.

Puisque tous nos témoins participent virtuellement, je vous rappelle de mettre votre micro en sourdine lorsque vous ne parlez pas, et de lever la main si vous avez une question pendant ce temps. S'il n'y a pas d'interprétation, il suffit de nous interrompre pour que nous puissions vous entendre.

Je rappelle à toutes les personnes présentes dans la salle de s'assurer que leurs oreillettes sont loin de leur microphone. Nous voulons nous assurer que les interprètes ne rencontreront pas de problèmes.

En ce qui concerne la liste des intervenants, la greffière du Comité et moi-même ferons de notre mieux pour maintenir l'ordre de prise de parole pour tous les députés.

En passant, j'aimerais vous rappeler que nous avons également rédigé le rapport sur la traite des personnes. Il a été déposé aujourd'hui à 10 heures, vous pouvez donc le consulter. Je tiens à faire une petite remarque. Rien de grave, mais une petite coquille s'est glissée dans le texte lors de la mise en page. Ce problème est déjà pris en main. S'il y a des complications, nous vous en tiendrons informés. Cette erreur typographique n'apparaissait pas dans tous les documents officiels, mais nous la voyons maintenant en ligne. Ce problème est déjà pris en charge et il sera réglé.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 21 septembre 2023, le Comité reprend son étude sur l'autonomisation économique des femmes.

Aujourd'hui, par vidéoconférence, nous recevons trois témoins. À titre personnel, nous recevons Emily Whetung-MacInnes, cheffe émérite, Rosemary Cooper, directrice générale de Pauktuutit Inuit Women of Canada, Kathy Slotsve, directrice des communications et de l'engagement des partenaires de YES Emploi et Entrepreneuriat, et Meltem Kilicaslan, chargée de projet pour ELLEvate.

Nous allons commencer par accorder cinq minutes à chacune d'entre vous pour votre déclaration préliminaire. Je vais vous interrompre quand il vous restera environ 15 secondes, afin que vous sachiez que votre temps est presque écoulé et que vous pouvez conclure.

Je vais commencer par céder la parole à Mme Whetung-MacInnes pour les cinq premières minutes.

**Mme Emily Whetung-MacInnes (cheffe émérite, à titre personnel):** Bonjour à tous, et merci de m'accueillir ici aujourd'hui. C'est la première fois que je témoigne devant un comité. Je vous en suis très reconnaissante.

Je vais me présenter en anishinaabemowin. C'est une chose qui me tient à cœur.

[Le témoin s'exprime en anishinaabemowin.]

[Anglais]

Comme on m'a présentée, je suis l'ancienne cheffe de la Première Nation de Curve Lake en Ontario, mère de deux petits garçons et directrice des partenariats avec les Autochtones et du développement commercial d'Ontario Power Generation.

J'ai été invitée à vous faire part de mon expérience en tant que femme dirigeante dans le secteur de l'énergie. J'étais avocate avant cela. Je suis venue aujourd'hui pour vous faire part de mon expérience.

Je pense qu'il est important de parler de certaines expériences et de certains enjeux que j'ai vécus au moment d'élever ma famille, lorsque j'ai décidé d'être avocate et de fonder une famille, sans vraiment comprendre ni m'être préparée aux problèmes de carrière qui en découlent.

Lorsque j'ai eu mes enfants à l'époque où j'étais avocate, nous comptions entièrement sur une source extérieure de financement pour compenser le manque à gagner durant le congé de maternité. Comme beaucoup d'autres domaines, le domaine juridique continue d'évoluer après que l'on s'en est éloigné. Le retour sur le marché du travail après avoir eu des enfants est un gros problème auquel, à mon avis, de nombreuses femmes se trouvent confrontées. J'ai entendu le témoignage de beaucoup d'amies et de nombreuses femmes indiquant qu'elles ont fini par changer de carrière après les 12 à 18 mois de congé, parce que le retour sur le marché du travail est incroyablement difficile. Il serait phénoménal d'apporter un soutien supplémentaire à ces femmes.

Tout au long de ma carrière et de mon expérience en tant que mère autochtone vivant dans une réserve indienne, il m'a été difficile de prendre soin de mes enfants — j'ai déjà parlé de ce point —, et de leur donner le bain dans une collectivité où l'on ne peut pas mettre son visage dans l'eau du bain parce qu'elle peut nuire à la santé. Je sais que nous avons réalisé des progrès ces dernières années en ce qui concerne l'accès à l'eau potable dans les collectivités des Premières Nations partout au Canada, et je suis très fière d'y avoir contribué. Il ne faut pas oublier que ce sont là les problèmes auxquels les femmes autochtones sont confrontées.

Ensuite, tout au long de ma carrière, j'ai été membre du groupe de l'électrification et de la transition énergétique en Ontario. Je siège au Conseil consultatif canadien de l'électricité à l'échelle fédérale. Il est incroyablement difficile de jongler avec les conflits d'horaire et la nécessité de concilier non seulement le travail et la participation supplémentaires, mais aussi le fait d'être une mère autochtone d'enfants autochtones et de s'organiser en fonction des horaires scolaires, tout en étant capable de subvenir aux besoins d'une famille. Il faut y consacrer beaucoup de temps et d'attention. Je suis régulièrement confrontée à un problème de taille: faire en sorte que, dans l'établissement du calendrier, il y ait une compréhension de la priorité d'être une mère d'enfants autochtones dans un système d'éducation qui n'a pas toujours soutenu notre propre choix. Il faut donc veiller à ce qu'il y ait des possibilités de soutenir les femmes tout au long de ces processus de transition.

En raison de la pandémie, je pense que parmi les aspects positifs que j'ai constatés ces dernières années, il y a la possibilité de travailler à domicile. En effet, j'ai réussi à concilier mon rôle primordial de mère et ma carrière, ce qui a eu une incidence considérable sur ma vie. Un facteur extrêmement important est la possibilité d'être présente pendant la journée lorsque mes enfants ont besoin de moi et de poursuivre une carrière, le fait de pouvoir jongler avec les deux et d'avoir un partenaire qui me soutient énormément, mais qui a aussi la possibilité de jongler avec certains jours au bureau et d'autres jours à la maison, afin que nous soyons présents pour voir nos enfants à la fin d'une journée scolaire. Plus je vois d'occasions de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de pouvoir être mère, plus j'ai l'espoir de pouvoir continuer de prospérer dans ma carrière et de soutenir la transition énergétique, qui est incroyablement importante pour moi personnellement en raison, notamment, des changements climatiques.

Je ne sais pas si j'ai utilisé tout le temps dont je dispose, mais c'est ce que j'avais à dire aujourd'hui. Je suis sûre que nous aborderons d'autres points lorsque nous répondrons aux questions des membres du Comité.

*Meegwetch.*

• (1540)

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Whetung-MacInnes. Vous savez, c'était presque cinq minutes pile-poil, à quelques secondes près. Merci.

Nous allons maintenant céder la parole à Mme Cooper.

Madame Cooper, vous disposez de cinq minutes.

**Mme Rosemary Cooper (directrice exécutif, Pauktuutit Inuit Women of Canada):** *Unnusakkut*, madame la présidente, membres du Comité, invités et membres du personnel.

Je m'appelle Rosemary Cooper. Je viens d'Iqaluit, au Nunavut, et je suis la directrice générale de Pauktuutit Inuit Women of Canada.

Pauktuutit est une voix nationale pour les femmes, les filles et les Inuits de diverses identités de genre, peu importe où elles vivent au Canada. Nous venons de célébrer notre 40<sup>e</sup> anniversaire à Ottawa avec Son Excellence Mary Simon et certains députés. Depuis 40 ans, nous défendons les femmes inuites, en les aidant à échapper au cercle vicieux de la pauvreté grâce au renforcement de leur indépendance économique.

Les valeurs inuites sont le fondement de tout développement économique et des causes que nous défendons. Notre rôle est de

veiller à ce que les besoins des femmes inuites soient satisfaits, que ce soit dans des collectivités éloignées et accessibles uniquement par avion ou des centres urbains. Nous nous efforçons de cerner et d'éliminer les obstacles à l'autonomisation économique.

Aujourd'hui, j'aimerais souligner trois de ces obstacles. Il s'agit de l'accès à l'emploi, à un logement sûr et abordable et à l'extraction durable des ressources.

Au Canada, les niveaux de participation économique des Inuits sont constamment plus bas que ceux des non-Inuits. Au cours des dernières années, le taux de chômage national moyen était d'environ 7,3 %, tandis que chez les Inuits, le taux de chômage moyen s'établissait à 16 %, plus que le double. En raison du manque d'accès à l'emploi, les femmes inuites doivent souvent explorer leurs propres possibilités d'entrepreneuriat. Pour remédier à cette situation, nous avons mis en place plusieurs initiatives visant à soutenir les femmes inuites. Nous y parvenons notamment grâce à notre réseau des femmes inuites en affaires de Pauktuutit. Il s'agit d'une initiative nationale qui offre des ateliers et des ressources pour soutenir le travail autonome des femmes inuites.

L'accès à un logement sûr et abordable constitue un autre obstacle. La santé et le bien-être des femmes inuites et de leur famille en dépendent. Selon des statistiques récentes, les Inuits vivent dans des conditions de surpeuplement au Canada. Cette situation a une incidence négative directe sur plusieurs problèmes de santé, comme la tuberculose, la violence familiale et le bien-être de nos communautés. Comme l'ont déjà souligné d'autres témoins au Comité, l'accès à un logement sûr et adéquat est essentiel pour lutter contre la violence fondée sur le sexe, qui constitue un obstacle majeur à l'autonomisation économique. Pour que toutes les femmes canadiennes bénéficient d'une meilleure équité économique, il ne faut pas négliger l'accès des femmes inuites à des logements sûrs et abordables.

Pauktuutit continue de militer en faveur d'une participation accrue et sécuritaire des femmes inuites dans l'industrie de l'extraction des ressources. Les investissements et les emplois créés dans nos collectivités doivent être ancrés dans les valeurs et les principes inuits. Sinon, nous risquons d'adopter des pratiques non durables en matière d'emploi et d'extraction des ressources. Il faut développer l'industrie de l'extraction minière de façon à garantir un accès équitable et des emplois sûrs. Pour ce faire, il faut mener des recherches et des consultations auprès des communautés et valoriser les expériences vécues. Nous insistons sur la nécessité de mener des consultations de façon sérieuse. C'est pourquoi nous sommes très reconnaissantes de notre participation à ce comité.

Pour terminer, je tiens à remercier le Comité de son invitation. Nous apprécions notre partenariat avec le gouvernement du Canada et notre participation à votre étude.

*Nakurmiik.*

• (1545)

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Cooper.

Nous allons maintenant passer à Mme Slotsve et à Mme Kilicaslan, qui participent à la réunion virtuellement.

Je vous laisse décider entre vous de votre temps de parole. Vous disposez de cinq minutes.

**Mme Kathy Slotsve (directrice, Communication et engagement des partenaires, YES Emploi et Entrepreneuriat):** Merci beaucoup.

Je m'appelle Kathy Slotsve et je suis directrice des communications à la Youth Employment Services Foundation, aussi connue sous le nom de YES Emploi et Entrepreneuriat.

YES est un organisme de bienfaisance basé à Montréal qui offre des services d'emploi et d'entrepreneuriat en anglais partout au Québec. Nos bureaux sont situés à Tiohtià:ke, le territoire traditionnel du peuple Kanienkehaka.

Notre organisme est actif depuis 1995 et aide plus de 60 000 chercheurs d'emploi, entrepreneurs et artistes à réussir une carrière économique durable au Québec. Nous les aidons principalement au moyen d'encadrement individuel, de mentorat, d'ateliers de renforcement professionnel et de réseautage, en plus de programmes de niche qui ont été élaborés pour soutenir les populations qui font face à de multiples obstacles au succès. Nos services, qui sont financés par divers volets, y compris par le gouvernement du Canada, sont gratuits ou peu coûteux et sont offerts en personne ou en ligne.

La pleine participation de divers groupes à la société canadienne est une valeur fondamentale du point de vue de la cohésion économique et sociale.

La communauté québécoise d'expression anglaise est la plus importante minorité linguistique au Canada et représente près de 16 % de la population active du Québec. Cependant, le recensement de 2021 a confirmé que cette communauté continue d'accuser un retard économique sur ses homologues francophones, affichant à la fois un taux de chômage plus élevé et un revenu médian plus faible, et que ces écarts sont en train de se creuser.

Il est important de souligner que la communauté québécoise d'expression anglaise est aussi incroyablement diversifiée, et elle est représentée par nos clients. L'an dernier, 67 % d'entre eux se sont identifiés comme étant des femmes et 3 % comme étant non binaires. De plus, 34 % de nos clients se sont déclarés membres d'une minorité visible. La diversité de notre communauté nous amène à regarder les résultats économiques sous une optique intersectionnelle, car de nombreux membres de notre communauté font face à de multiples obstacles au succès.

Les répercussions à long terme de la pandémie ont eu une incidence négative disproportionnée sur les entreprises dirigées par des femmes. L'incidence de l'écart entre les sexes a été encore accentuée pour les femmes entrepreneures qui s'identifient à d'autres groupes minoritaires. En outre, l'expansion et la croissance d'une entreprise sont plus difficiles pour les femmes entrepreneures. Même si le financement des entreprises en démarrage a connu des progrès, les femmes représentent une portion de 15 % seulement de l'ensemble des financements.

Afin de mieux soutenir la réussite économique des femmes au Québec, et avec le soutien financier du gouvernement, nous avons lancé en 2012 des programmes de niche adaptés aux femmes. Parmi les points saillants, on peut citer plusieurs programmes visant à soutenir le maintien en poste et l'avancement des femmes dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques grâce à des mesures de soutien comme le réseautage, le mentorat et l'élaboration et la recommandation de solutions d'entreprise inclusives. Ce type de programme a été mis en œuvre de 2012 à 2020.

En 2019, nous avons lancé le programme ELLEvate Women Entrepreneurs grâce au soutien du Fonds pour l'écosystème de la Stra-

tégie pour les femmes en entrepreneuriat. Ce programme a créé des soutiens systémiques pour permettre l'équité entre les sexes et l'entrepreneuriat au Québec. Le programme pilote de préparation à l'emploi des femmes au Québec, financé par Emploi et Développement social Canada, a été mis en œuvre de 2022 à 2023, et il avait pour but d'effectuer un changement systémique et de favoriser un environnement de travail inclusif.

Notre programme d'emploi est populaire et couronné de succès, atteignant en moyenne un taux de réussite de 80 %; il a toutefois besoin d'un soutien supplémentaire pour continuer à intégrer un plus grand nombre de femmes dans l'économie, en mettant l'accent sur celles qui font face à de multiples obstacles à l'emploi. Nous avons besoin de financement pour soutenir l'élaboration et l'exécution de programmes de niche à long terme. Même si les programmes pilotes ont connu un succès retentissant, le financement n'a pas été continu pour permettre la mise en place et le développement de ces programmes à long terme.

Enfin, les mesures d'accompagnement, telles que l'indemnité vestimentaire et l'allocation des ressources technologiques, contribuent grandement à garantir l'inclusion et l'accès.

J'aimerais maintenant vous présenter ma collègue, Meltem Kilicaslan, qui a dirigé notre programme ELLEvate Women Entrepreneurs pendant trois ans et qui va vous parler de certaines des autres possibilités de soutien.

**La présidente:** Madame Kilicaslan, vous disposez d'environ une minute et vingt secondes.

**Mme Meltem Kilicaslan (Chargée de projet, ELLEvate, YES Emploi et Entrepreneuriat):** Je vous remercie, madame la présidente.

Je m'appelle Meltem Kilicaslan, et j'ai l'honneur de diriger le programme ELLEvate, qui chaque année appuie 600 entrepreneures issues de la diversité. Chez YES, nous accordons de la valeur à la diversité de notre communauté. Chaque cliente a une expérience, un domaine d'activité et même une définition de la réussite qui lui sont propres.

Aujourd'hui, j'aimerais mettre en lumière trois aspects importants qui sont cruciaux pour assurer le succès de nos initiatives présentes et futures ainsi que l'autonomisation des femmes cheffes d'entreprises.

Premièrement, ces programmes existent grâce au financement public. Pourtant, leur réussite dépend aussi de la collaboration avec des bénévoles, des intervenants d'organismes communautaires et des partenaires du secteur privé. Les incitatifs financiers et la reconnaissance de leur engagement sont cruciaux pour favoriser des partenariats continus et fructueux.

Deuxièmement, les deux tiers des femmes qui reçoivent du soutien accordent la priorité à la durabilité et à la responsabilité sociale plutôt qu'à l'extensibilité. Malheureusement, le financement ne répond pas aux besoins de ces autoentrepreneures. Pour combler ce vide, il faut des mécanismes de financement adapté.

• (1550)

Enfin, le marché du travail évolue. Travailler comme pigiste en télétravail est en voie de devenir la nouvelle norme. Chez YES, nous sommes fières de soutenir les pigistes, et j'espère que, grâce aux programmes gouvernementaux, nous pourrions continuer de fournir des plateformes de communication, des systèmes de gestion de la documentation, etc.

Je remercie le Comité du temps qu'il m'a accordé et de son engagement envers cette cause.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Je vous remercie toutes de votre efficacité dans vos exposés.

Nous allons entamer la ronde de six minutes. Chaque parti disposera de six minutes. Je passe la parole à Michelle Ferreri.

Madame Ferreri, vous disposez de six minutes.

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

Je remercie toutes les témoins de leur présence ici, aujourd'hui, au Comité permanent de la condition féminine dans le cadre de notre étude sur l'autonomisation économique des femmes. Les témoins nous ont présenté une foule d'information.

Je m'adresserai d'abord à la témoin qui vient de ma circonscription, Peterborough—Kawartha, de la Première Nation de Curve Lake, plus particulièrement. Emily Whetung est femme brillante. Il suffit de taper son nom dans le moteur de recherche de Google pour voir tout ce qu'elle a accompli. Je suis une grande admiratrice de ce qu'elle a fait pour les Canadiens à l'échelle du pays et pour sa communauté.

Nous avons déjà eu l'occasion de nous entretenir avec elle à maintes reprises, et il m'a semblé qu'à quelques jours de la Journée internationale des femmes le moment était bien choisi pour revenir sur une conversation que nous avons déjà eue.

Je retiens trois éléments de votre exposé, madame Whetung-MacInnes, soit le soin aux enfants, l'eau non contaminée et le partenariat. Voilà les éléments qui ressortent si l'on veut aider les femmes à avoir un pouvoir économique, si je puis dire.

Je veux aborder l'aspect du partenariat, parce que vous et moi en avons déjà parlé. Les femmes ont réalisé des avancées. Si elles occupent désormais une place plus prépondérante dans la société, une place à des tables où elles n'en avaient pas une auparavant, qu'en est-il des hommes? Certaines personnes sont déroutées parce que les rôles ne sont plus aussi clairs qu'avant et cela conduit dans bien des cas à l'éclatement de la famille. J'ai toujours dit que le féminisme tient à ceci: les femmes doivent être conscientes qu'elles ont besoin des hommes autant que les hommes doivent être conscients qu'ils ont besoin des femmes. Nous avons besoin les uns des autres sur toute la ligne.

Que pensez-vous du rôle du partenaire et avez-vous un message en vue de la Journée des femmes et de la combinaison de nos rôles?

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** Je vous remercie, madame Ferreri.

Je pense que c'est une chose à laquelle je réfléchis parfois peu parce que cela fait partie intégrante de ma culture. Dans la culture anichinabée, les hommes et les femmes sont égaux, mais remplissent leur rôle différemment. Si je n'avais pas eu un parte-

naire à la maison qui me soutient quand j'ai à m'absenter, quand j'amorce des changements et quand je me consacre à ma carrière, il ne me serait pas possible de prendre du temps loin de ma famille pour participer à mes activités. Il s'agit de se rappeler d'où part l'équilibre dans nos collectivités.

Curve Lake a élu la première cheffe au Canada, Elsie Knott, en 1958. Je suis issue de cette communauté, une communauté qui autonomise les femmes et les appuie. Les hommes dans notre communauté parlent constamment en faveur des femmes et appuient celles-ci pour qu'elles occupent des positions de leadership et soient présentes dans tous les rôles. Notre Première Nation est la première à s'être dotée d'une garderie au Canada il y a de nombreuses années. Ma tante a joué un rôle important dans cette initiative. Elle est un modèle pour moi. La garderie a permis aux femmes de notre communauté de commencer à travailler parce qu'elles avaient un endroit sûr où laisser leurs enfants pendant la journée. Elles ont pu participer et avoir la possibilité de devenir indépendantes sur le plan économique. Notre communauté a été en mesure de soutenir de nombreuses femmes grâce à cela.

Je crois qu'il s'agit là d'un aspect crucial: avoir un groupe d'hommes, avoir des hommes dans notre communauté et au Canada qui sont conscients que c'est en soutenant des femmes que nous parviendrons à améliorer les choses, mais aussi qu'élaborer des politiques en ce sens est fort important.

Je vous remercie, madame Ferreri.

**Mme Michelle Ferreri:** Cette réponse me plaît. Je crois que c'est une conversation fort importante parce que personne ne veut être écarté. Je crois que l'on peut laisser les femmes jouer un rôle prépondérant, tout en autonomisant les hommes et les enfants, surtout les garçons qui voient ces relations à la maison. On prépare ainsi le terrain pour la prochaine génération. J'ai toujours dit que les garçons de notre génération n'auront pas connu autre chose. Il sera normal pour eux qu'une mère ait un rôle de leader, qu'elle travaille, qu'elle ait une place à la table. Je crois que c'est vraiment intéressant.

J'aimerais vraiment que vous nous parliez — vous m'en avez déjà parlé — de votre culture et de sa vision du rôle des hommes et des femmes et de la façon dont ils sont reliés.

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** Dans notre culture, les hommes sont habituellement responsables du feu et de la nourriture et les femmes, des fruits et de l'eau. Si on perd la moitié de cette équation, le monde est en déséquilibre et on ne nourrit pas sa famille. Si on n'a pas d'eau, on n'a pas de nourriture. Si on n'a pas un toit et du feu, et le soin que les femmes mettent... Toutes ces choses doivent fonctionner ensemble, et elles prennent également appui les unes sur les autres. J'ai été élevée avec cette façon de voir le monde, et c'est la compréhension culturelle que nous en avons.

Dans ma famille, nous étions cinq filles. Mon père était sans doute le meilleur papa que l'on puisse imaginer pour une fille. Il nous a toujours fait sentir que nous étions importantes et autonomes dans tout ce que nous faisons et que nous avions une voix égale au chapitre. Il agissait ainsi avec ma mère, et c'est là une approche culturelle vraiment rafraîchissante dont j'entends rarement parler dans des familles ou des communautés au Canada. Comprendre que l'on peut être des partenaires et que l'on a un rôle égal à jouer est l'assise sur laquelle on peut construire de meilleures relations et autonomiser les femmes afin qu'elles jouent un rôle au sein de l'économie et de l'industrie.

Madame Ferreri, je sais que vous et moi parlons constamment de tout cela. Nous sommes assises à cette table en tant que mères, et il est fort important que les prochaines générations nous voient à cette table.

• (1555)

**La présidente:** Il vous reste 40 secondes.

**Mme Michelle Ferreri:** Je vais prendre mes 40 secondes pour vous remercier d'être ici. Merci de faire ce que vous faites et d'avoir trouvé cet équilibre. Nous plaisantions tout à l'heure et nous nous renvoyions la balle en disant: « Les femmes ont la chance de tout avoir. N'est-ce pas formidable? » Il y a de bonnes journées, et il y en a de mauvaises.

Je vous remercie de tout cœur, Emily Whetung-MacInnes. Merci d'être ici aujourd'hui, mais aussi du travail que vous accomplissez.

**La présidente:** C'est formidable. Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole, pour les six prochaines minutes, à Sonia Sidhu.

Madame Sidhu, vous disposez de six minutes.

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

Je remercie les témoins de leurs témoignages éclairants.

Vous avez parlé de vos quatre sœurs, mais aussi d'équité. C'est agréable à entendre — j'ai des jumelles — quand il y a des filles dans la famille.

Madame Cooper, en quoi les accords sur la garde des jeunes enfants du gouvernement fédéral avec les provinces, plus particulièrement l'Ontario, et avec le Nunavut aident-ils les femmes autochtones sur le marché du travail? Que peut-on faire de plus pour mieux mettre en œuvre ces accords?

**Mme Rosemary Cooper:** Vous parlez des garderies à 10 \$ par jour, n'est-ce pas. Pouvez-vous me le confirmer? Si c'est de cela qu'il s'agit, pour l'Inuit Nunangat, la difficulté tient à l'infrastructure — celle du logement, en général. Si nous n'avons pas l'infrastructure pour offrir des services de garderie, les femmes inuites peuvent difficilement participer à l'économie. C'est un véritable problème pour les Inuits. Nous comptons encore fortement sur des services de garde en milieu familial pour permettre aux Inuites de faire partie de la population active.

**Mme Sonia Sidhu:** Ma question suivante est pour YES Emploi et entrepreneuriat.

Votre organisme a travaillé avec le gouvernement fédéral dans le cadre de votre programme ELLEvate, et plus particulièrement sur votre plateforme d'apprentissage en ligne, ce que je trouve intéressant. Quelle est l'utilité de ce genre de ressources numériques pour favoriser l'autonomisation des entrepreneures, surtout à cet égard?

**Mme Kathy Slotsve:** Meltem, coupez-moi la parole si vous souhaitez parler de cela, en votre qualité de gestionnaire du projet ELLEvate.

L'apprentissage en ligne est incroyablement important, surtout dans le cas des entrepreneures. Même si nous cherchons à rendre les programmes et le contenu que nous offrons aussi accessibles que possible — soit à différentes heures et à différents endroits —, cela contribue au succès du programme. Nos bureaux sont ouverts de neuf heures à dix-sept heures. Nous avons un bureau où les gens peuvent se présenter, mais ce n'est pas toujours réaliste pour les en-

trepreneurs en général et c'est encore plus vrai dans le cas des femmes entrepreneures. Les plateformes d'apprentissage en ligne permettent aux gens d'assimiler du contenu et de perfectionner leurs compétences en fonction de leur horaire.

**Mme Sonia Sidhu:** Je vous remercie.

Ma question suivante est pour vous, madame Whetung-MacInnes.

Je sais que vous avez fait beaucoup de travail pour faire avancer les droits des communautés autochtones, y compris celles qui sont aux prises avec des obstacles particuliers aux réserves. Pourriez-vous nous expliquer en quoi consistent les obstacles à l'autonomisation économique des femmes autochtones sur la réserve et comment le gouvernement fédéral peut agir pour éliminer ces obstacles et autonomiser les femmes sur les réserves, quand il y a des obstacles particuliers?

• (1600)

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** Absolument.

Il y a un certain nombre d'obstacles particuliers dans le cas des femmes autochtones, des Indiennes inscrites, qui vivent sur les réserves partout au Canada. Il n'est pas possible de donner en garantie nos actifs, comme nos maisons, pour obtenir un prêt afin de participer à l'économie. C'est un énorme obstacle. Il n'est pas possible de contracter une hypothèque sur des terres de réserve indienne sans la permission de la ministre des Services aux Autochtones. Cette situation restreint véritablement les options qui s'offrent à nous, alors que d'autres femmes au Canada ont cette possibilité. Elle restreint notre capacité d'investir des capitaux dans quelque chose qui pourrait rapporter. Ce sont des obstacles systémiques qui empêchent les femmes de participer à l'économie, et ils sont, selon moi, non négligeables.

Cependant, nous disposons d'un bon avantage. Nous offrons aux Indiennes inscrites qui habitent sur la réserve des services de garderie. Ces services sont gratuits, et nous en avons vu les avantages dans notre communauté, puisqu'ils permettent aux femmes de participer à l'économie. Elles le font toutefois à titre d'employées, et non d'entrepreneures, même si cela serait vraiment souhaitable.

Il y a un certain nombre de difficultés auxquelles les communautés autochtones sont confrontées sous le régime de la Loi sur les Indiens. Plus il y aura de portes de sortie sans un retrait général des dispositions qui protègent aussi nos communautés et nos peuples, plus nous commencerons à avancer dans la bonne direction.

J'espère avoir répondu à votre question. Merci.

**Mme Sonia Sidhu:** Oui.

Je veux revenir à YES Emploi et Entrepreneuriat.

À votre avis, comment le Défi 50-30 aide-t-il les femmes, les personnes de diverses identités de genre et les autres groupes sous-représentés à obtenir davantage de postes de responsabilité, et comment peut-on les aider davantage?

**Mme Kathy Slotsve:** Je crois que le défi est formidable, car il incite les organisations à prendre un engagement public en faveur de la diversité.

Pour ce qui est d'obtenir un soutien additionnel, je crois qu'un programme qui comporte un incitatif a toujours plus de succès. L'incitation pourrait se faire sous forme de forme marketing ou de possibilités de partenariat et de réseautage au sein du programme, mais généralement parlant, je crois que c'est une formidable occasion de faire valoir l'importance d'avoir plus de diversité parmi les dirigeants.

**La présidente:** Il vous reste 10 secondes.

**Mme Sonia Sidhu:** C'est tout.

**La présidente:** Parfait. Merci beaucoup.

C'est maintenant le tour d'Andréanne Larouche.

Madame Larouche, vous disposez de six minutes.

[Français]

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

Je remercie les témoins d'avoir accepté notre invitation.

Nous terminons notre étude sur l'autonomisation économique des femmes. Comme on l'a dit plus tôt, nous serons bientôt le 8 mars. Nous nous rendons compte de l'importance de notre étude quand il est question de donner plus de pouvoir économique aux femmes et d'avoir une meilleure équité.

Madame Whetung-MacInnes, lundi soir, j'ai assisté à une réception parlementaire avec l'Association nationale des sociétés autochtones de financement. Une des choses que j'ai retenues de cette soirée, c'est la question de l'accès au crédit. On en a déjà parlé au cours de la présente réunion. Le financement demeure particulièrement difficile pour les communautés autochtones qui veulent aider des femmes à se lancer en affaires et à réaliser de beaux projets.

Avez-vous des recommandations à nous faire à cet égard? Que pourrions-nous faire pour favoriser l'accès au crédit?

[Traduction]

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** À l'heure actuelle, au titre de la Loi sur les Indiens, les femmes — les personnes autochtones — ne peuvent pas donner en garantie leurs maisons pour obtenir un emprunt. Aucune propriété appartenant à un Indien inscrit sise sur la réserve ne peut être mise en garantie. Tant que nous n'aurons pas trouvé un mécanisme donnant aux personnes autochtones vivant sur des terres de réserve indienne un accès à du crédit, le problème perdurera. Le Canada et l'un des rares pays à avoir ce genre de Loi sur les Indiens qui empêchent l'autonomisation à la fois sociale et économique des peuples autochtones.

Tant que nous n'aurons pas trouvé le moyen de faire cela, tout en protégeant les droits uniques des peuples autochtones, la relation unique que nous entretenons avec le territoire... C'est une question incroyablement complexe, mais c'est assurément un obstacle qui empêche les personnes autochtones, et les femmes en particulier, de découvrir leur fibre entrepreneuriale et de la développer.

Je n'ai pas de solutions à proposer, mais je sais que celles qui seront retenues devront être mûrement réfléchies et voulues. Ne pas pouvoir donner en garantie un bien pour obtenir un emprunt a aussi des répercussions sur les communautés et les nations autochtones. Il y a des initiatives comme le programme national de garantie de prêts pour les Autochtones dont on entend parler en ce moment, qui pourrait être une mesure incroyablement positive permettant une participation autochtone à des projets d'infrastructure de grande en-

vergure. Quelque chose de ce genre, sur le plan de l'entrepreneuriat, serait incroyablement utile.

Merci.

• (1605)

[Français]

**Mme Andréanne Larouche:** Lundi soir, il était très intéressant d'entendre l'Association nationale des sociétés autochtones de financement. Cette association travaille justement au développement économique des populations autochtones. De plus, j'entends bien ce que vous dites.

On parle de l'importance de la réconciliation et du dialogue entre les nations. Dans ce contexte, la Loi sur les Indiens n'est-elle pas archaïque? Ne contribue-t-elle pas à maintenir les femmes dans une situation de précarité? On devrait peut-être remettre en question la fameuse Loi sur les Indiens. Qu'en pensez-vous?

[Traduction]

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** La Loi sur les Indiens a pour ancêtre l'Acte pour encourager la civilisation graduelle adopté en 1857. La consolidation de cette loi est à l'origine de la Loi sur les Indiens. L'objectif de ces mesures était de subvertir la population autochtone pour l'intégrer à la population canadienne, sans qu'elle conserve son identité autochtone.

L'histoire de la Loi sur les Indiens est celle de la suppression systématique de notre identité, de notre capacité d'avoir des moteurs socioéconomiques dans nos propres collectivités et de notre aptitude à déterminer qui nous sommes en tant que communauté distincte, en tant que nation et en tant que peuple. C'est une histoire assez horrible. Quand on pense que nous avons encore des lois en ce sens dans les livres... Toutefois, cette loi protège aussi les droits des peuples autochtones de manière unique. Ce n'est assurément pas quelque chose qui peut être abrogé unilatéralement, mais il existe des possibilités de créer des portes de sortie que les nations autochtones pourront adopter à la place de la Loi sur les Indiens, pour remplacer cette loi.

C'est sans doute la meilleure avenue dont nous disposons en ce moment pour commencer à régler ces problèmes. Cela dit, la prochaine étape, selon moi, est de trouver des moyens d'obtenir du crédit en donnant en garantie un actif comme notre maison ou nos terres afin de participer dans l'économie.

[Français]

**Mme Andréanne Larouche:** C'est intéressant. C'est une belle piste de réflexion que vous venez de proposer. Comme l'a dit ma collègue précédemment, vous avez effectivement un curriculum vitae assez impressionnant. Vous travaillez à l'électrification et à la transition énergétique en Ontario.

Jeudi soir dernier, je participais à un événement du Réseau des femmes d'affaires du Québec qui était organisé dans le contexte de la Journée internationale des droits des femmes. Ça se déroulait à la Banque de développement du Canada, ou BDC, à Montréal. C'était intéressant parce que, dans ce groupe de discussion, la directrice de la BDC, une représentante d'EVOL et la directrice du Réseau des Femmes d'affaires du Québec, Mme Vachon, ont toutes dit à quel point il était intéressant de laisser aussi des femmes se lancer en affaires, car ces dernières ont une vision du développement durable et des projets très intéressants pour faire avancer les technologies.



Comment voyez-vous le rôle des femmes concernant la nécessité de faire avancer les technologies et d'entamer une transition beaucoup plus verte? Quelle est votre vision du leadership que les femmes ont?

[Traduction]

**La présidente:** Vous disposez d'environ 30 secondes.

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** J'y vois une occasion formidable. Lors de mes échanges au sujet de la transition énergétique, j'ai constaté que les femmes envisageaient différemment la planification à long terme. Je pense qu'une réelle occasion s'offre à nous et qu'il faut en tirer profit.

Selon mon expérience — pas toujours, mais la plus souvent —, les femmes planifient en pensant à leurs enfants, à leurs petits-enfants et à de nombreuses générations dans l'avenir. C'est quelque chose qui, culturellement, retentit en moi. J'y vois un aspect important qui doit faire partie de la planification énergétique. Nous ne pouvons pas penser seulement à 2035 et 2050. Nous devons continuer de nous concentrer sur la prochaine étape et d'innover afin de prendre au sérieux le changement climatique et de créer une marge de manœuvre.

**La présidente:** Parfait. Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de Leah Gazan, qui est en ligne. Vous disposez de six minutes.

**Mme Leah Gazan (Winnipeg-Centre, NPD):** Je vous remercie, madame la présidente.

Ma première question s'adresse à Mme Whetung-MacInnes.

Pendant la dernière législature, nous avons adopté le projet de loi C-15 afin que toutes les lois soient compatibles avec la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones. Depuis son adoption, le gouvernement en place tente de s'y opposer à chaque détour. On en a eu un premier exemple avec le projet de loi sur la garde d'enfants, qui devait inclure le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones quant à toutes les décisions et questions touchant les enfants autochtones. Nous avons réussi à faire adopter cela au comité, malgré les libéraux.

On en a vu le plus récent exemple cette semaine, dans le cadre d'un projet de loi d'initiative parlementaire, le projet de loi C-318. J'ai tenté de l'amender pour qu'il soit compatible avec le projet de loi C-15. L'amendement visait à modifier le cadre d'adoption afin d'y inclure les notions de parenté et de soins conformes aux traditions. Au Manitoba, par exemple, 90 % des enfants qui sont actuellement pris en charge par un organisme de protection de la jeunesse sont autochtones. Dans bien des cas, des grands-mères ou des tantes, par exemple, s'occupent d'eux dans le cadre d'une entente de soins dispensés par des membres de la famille ou conformes aux traditions.

Dans quelle mesure est-il important d'intégrer dans le régime d'assurance-emploi des changements qui soutiennent les membres de la famille ou les soins conformes aux traditions pour aider les femmes autochtones sur le marché du travail?

• (1610)

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** Je vous remercie, madame Gazan.

Je pense qu'il est incroyablement important que les membres de la famille aient la possibilité de dispenser les soins et qu'il y ait une reconnaissance des relations culturelles au sein de la famille que

nous avons déjà. Il faut épauler ces femmes et reconnaître qu'elles ont aussi besoin d'avoir accès à des services de garderie, d'être soutenue par la collectivité ainsi que par des politiques qui leur permettent de faire l'un et l'autre. Toutes les personnes autochtones au Canada ont eu affaire de près ou de loin à un organisme de protection de la jeunesse. C'est simplement un fait. C'est un fait auquel nous sommes confrontés régulièrement.

La gouvernance autochtone, les chefs et les conseillers autochtones ainsi que la gouvernance des Premières Nations cherchent constamment des moyens de garder les enfants de nos collectivités en contact avec leur culture. Comment pouvons-nous maintenir cela? Plus l'appui envers les soins dispensés par la parenté et la communauté sera grand, plus il sera facile de continuer à le faire.

**Mme Leah Gazan:** Dans le même ordre d'idée, l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées nous a appris que les organismes de protection de la jeunesse sont une sorte de « pipeline » qui met directement à risque de disparition ou d'assassinat. Je le vois dans la circonscription que je représente, Winnipeg Centre, où s'est produite la tragédie qui est à l'origine de toute cette enquête nationale. La jeune Tina Fontaine a été assassinée dans notre ville.

En quoi l'omission des gouvernements de modifier la Loi sur les Indiens, comme ils le font en ce moment avec le projet de loi C-38, graduellement, de manière à ce que les femmes autochtones aient les mêmes droits que les autres femmes au pays, mais sans nous inclure dans le régime d'assurance-emploi...? Je dis « nous » parce que ce sont principalement les femmes autochtones qui donnent ces soins. Cela a des répercussions sur les femmes autochtones. En quoi cela nous met-il plus à risque de subir de la violence fondée sur le genre, d'avoir de la difficulté à trouver un emploi, un logement et ainsi de suite?

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** C'est une véritable lutte pour les femmes autochtones qui sont les principales responsables des soins dans nos collectivités, pour les personnes autochtones en général et pour les enfants. Je ne sais pas si vous avez eu l'occasion de lire le livre *Si je disparaissais*. C'est un livre-choc. Il montre la peur bien réelle ressentie par toute femme autochtone au Canada — la peur que je sois la prochaine, alors traitez-moi avec le même respect que celui que vous avez envers les hommes non autochtones en cas de problèmes et cherchez-moi de la même façon. C'est un livre-choc, qui est bouleversant.

Je ne suis pas certaine d'avoir répondu à votre question, madame Gazan, mais c'est ce qui m'est venu à l'esprit. J'espère que vous aurez l'occasion de lire ce livre.

**Mme Leah Gazan:** Oui, sûrement.

J'ai une question pour madame Cooper.

Merci beaucoup à vous aussi d'être ici aujourd'hui. Vous avez parlé de logement sécuritaire, à prix abordable. Je sais que ma collègue et très bonne amie Lori Idlout parle beaucoup de la crise du logement au Nunavut. Elle a donné l'exemple d'une maison dans sa circonscription qui tient avec du ruban adhésif — c'est grave.

Quel effet cela a-t-il sur les femmes, surtout quant à leur capacité de faire partie de la population active ou de fuir une situation de violence fondée sur le genre, si cela se produit? Serait-il bon d'avoir un filet offrant un revenu de base garanti, étant donné le taux de chômage élevé qui découle d'un marché de l'emploi limité, en plus de logements accessibles à prix abordable dans la région, si nous voulons vraiment régler le problème de la violence fondée sur le genre et permettre aux femmes de participer pleinement dans toutes les sphères d'activité de la société?

• (1615)

**La présidente:** Vous disposez de 15 secondes.

**Mme Rosemary Cooper:** Je vous remercie de votre question.

Le logement est assurément la base de tout notre travail ou de toutes les situations familiales auxquelles nos collectivités sont confrontées. J'ai écouté la députée Lori Idlout soulever cette question à la Chambre. Si nous n'avons pas de logement, la base pour régler les problèmes de santé, de violence, de tuberculose — tous les indicateurs que nous voyons à Inuit Nunangat —, les Inuites continueront à avoir du mal à accéder au marché du travail.

Je suis désolée, j'aimerais avoir plus de temps.

**La présidente:** Je sais. C'est une réponse tellement importante.

**Mme Leah Gazan:** Je reviendrai à vous.

**Mme Rosemary Cooper:** Merci.

**La présidente:** C'est parfait.

Nous allons entamer notre prochaine ronde. Nous commencerons avec Dominique Vien, qui dispose de cinq minutes.

[Français]

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

Je remercie nos invitées de participer à notre étude aujourd'hui.

Je vais répéter mon slogan: il y a égalité de droit, mais on n'a pas encore atteint l'égalité de fait. Il est important de le rappeler, d'autant plus que la Journée internationale des femmes s'en vient. Nous sommes toutes bien contentes d'en parler, mais, d'une célébration à l'autre, les choses tardent à avancer.

Madame Whetung-MacInnes, vous êtes avocate, vous travaillez dans le monde énergétique et vous êtes également une maman autochtone. Cependant, vous n'avez pas beaucoup parlé de votre rôle comme cheffe de votre communauté, qui est un rôle politique si je comprends bien. Comment jouez-vous ce rôle, comme femme, au quotidien? Comment utilisez-vous les leviers qui sont mis à votre disposition pour aider les femmes dans votre communauté?

Je comprends que vous êtes probablement dans la même situation que toutes les mères au Canada, c'est-à-dire que vous avez une charge mentale épouvantable, avec tout ce que vous avez à faire à la maison. Même si on a un bon conjoint, il reste que ce sont les femmes qui ont la plus importante charge mentale.

Alors, comme cheffe de votre communauté, comment faites-vous pour faire avancer la cause des femmes au quotidien?

[Traduction]

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** Je vous remercie.

Je ne suis plus cheffe de la Première Nation de Curve Lake. J'ai renoncé à ce rôle en 2022. J'étais en poste depuis huit mois quand il

a fallu commencer à gérer la pandémie et trouver des moyens d'aider les familles à traverser cette épreuve. Les mères, en particulier, ont eu un rôle cognitif majeur. Il a fallu énormément d'effort et d'énergie. À l'évidence, c'est important de gérer les choses au quotidien quand on est aux commandes. L'une des choses les plus importantes que j'ai faites a été de montrer qu'avec du soutien et de l'aide, il est possible de continuer de faire l'un et l'autre. Je pense qu'il était important d'avoir à ce moment-là une personne qui comprenait les préoccupations des mères et des parents et qui faisait circuler de l'information dans la communauté pour aider les gens à s'informer sur le virus, sur la pandémie et sur la façon de gérer cette situation.

J'espère avoir répondu un peu à votre question, mais je serai heureuse d'étoffer ma réponse.

[Français]

**Mme Dominique Vien:** Personnellement, c'est ce qui m'intéresse, effectivement. Je croyais que vous étiez encore cheffe, mais peu importe. L'expérience que vous avez eue a sûrement été importante pour les femmes de votre communauté. Par exemple, avez-vous mis en place des organisations ou des services en particulier? Sous votre direction, une aide spéciale a-t-elle été apportée aux femmes de votre communauté? Il n'y a probablement pas assez de femmes comme vous à la tête des communautés.

[Traduction]

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** Il y a de plus en plus de cheffes autochtones, une fonction qu'il est prodigieux d'exercer. Après mon élection, lorsque j'ai assisté à ma première assemblée des Premières Nations, il y avait quatre autres cheffes qui siégeaient ensemble. Elles m'ont prise sous leur aile et m'ont aidée à grandir dans ce rôle. Sans ce mentorat, il n'y aurait pas autant de femmes dans des postes de direction. C'est un aspect incroyablement important.

Ma communauté, comme je l'ai dit tout à l'heure, a toujours offert un fervent soutien aux femmes. Il me semble que la majorité des mesures de soutien pour les femmes dans notre collectivité existaient déjà quand j'ai été élue. Nous avons une garderie dans notre collectivité, qui accueille les enfants dès l'âge de six semaines, sans que cela coûte un sou aux femmes de notre communauté, et qui sont là pour ces enfants jusqu'à ce qu'ils commencent à fréquenter l'école. Nous avons un service de garde qui offre des programmes avant et après les classes pour les mères autochtones de notre communauté. Il est extrêmement important de voir les avantages que cela apporte, et je crois que c'est l'une des meilleures choses qui soient arrivées à ma collectivité.

• (1620)

[Français]

**Mme Dominique Vien:** En terminant, vous avez mentionné que des femmes qui sont propriétaires d'une maison doivent obtenir la permission du ministre pour hypothéquer leur maison. Ai-je bien compris?

[Traduction]

**Mme Emily Whetung-MacInnes:** Elles doivent obtenir du financement auprès de Services aux Autochtones Canada, ou elles doivent obtenir une garantie d'emprunt de la ministre des Services aux Autochtones pour obtenir un prêt afin d'acheter ou de construire une maison.

[Français]

**Mme Dominique Vien:** Merci beaucoup.

[Traduction]

**La présidente:** Je vous remercie.

C'est maintenant au tour de Mme Lambropoulos, qui dispose de cinq minutes.

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

Je remercie toutes les témoins et les organisations qu'elles représentent de leur présence, ici, aujourd'hui, mais aussi de l'incroyable travail qu'elles font pour appuyer les femmes.

Mes questions s'adresseront surtout à YES Emploi et Entrepreneuriat. Je sais que c'est un organisme qui fait un travail incroyable, car j'ai vu les résultats de celui-ci et je sais que des personnes en bénéficient, y compris certaines de ma connaissance. Je vous suis donc reconnaissante de ce que vous faites.

Vous avez mentionné que des obstacles s'ajoutent chaque fois qu'il y a une nouvelle convergence de facteurs de discrimination. Ainsi, non seulement une personne qui est québécoise et anglophone est aux prises avec des interruptions d'emploi, mais elle se trouve dans une situation encore plus difficile si elle est une femme et encore plus si elle fait partie d'une communauté minoritaire.

Si j'ai bien compris, vous avez tiré parti de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat de 2019 à 2022. Est-ce exact?

**Mme Kathy Slotsve:** Oui.

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** S'agissait-il du programme ELLEvate pour les femmes?

**Mme Kathy Slotsve:** Oui.

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** Si j'ai bien compris, vous avez cependant eu du mal à obtenir le même financement en 2023. Pouvez-vous expliquer au Comité pourquoi, et lui indiquer ce qui distingue votre organisme et ce qui rendait celui-ci inadmissible lors de la deuxième ou dernière ronde?

**Mme Kathy Slotsve:** Nous faisons partie de la nouvelle structure de financement, mais nous avons dû modifier notre demande et la façon dont notre programme est mis en œuvre pour respecter les lignes directrices des demandes du nouvel appel de demandes de financement. Dans la plus récente version, on a annoncé que les fonds étaient destinés à des initiatives nationales. Si cela convient aux autres communautés de langues en situation minoritaire... Les communautés de langue française en situation minoritaire sont dispersées partout au pays, il leur a donc été facile de créer des partenariats. Notre communauté de langue officielle en situation minoritaire existe au Québec. Nous avons créé un partenariat avec certaines universités et avons tout de même réussi à mettre en œuvre notre programme, mais il a fallu le modifier passablement pour réussir à obtenir ce financement.

Est-ce que cela répond entièrement à votre question?

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** Oui.

En fait, j'ai une question complémentaire. Que recommandez-vous au gouvernement pour vous faciliter la tâche dans l'avenir. Y a-t-il des exceptions qui devraient être incluses dans le libellé du programme ou devrait-il y avoir un type précis de programme? Quelles sont les solutions pour l'avenir, selon vous?

**Mme Kathy Slotsve:** Je comprends l'idée de la portée nationale, et l'intention derrière celle-ci, mais je pense qu'il faut tenir compte des différences entre les communautés ainsi que de leur capacité à créer des partenariats nationaux qui soutiendront ces communautés partout au pays, car certaines communautés ne sont pas nécessairement réparties à l'échelle du pays.

Quand on offre un programme qui cible des groupes précis, comme les minorités linguistiques, il est important d'examiner la situation des deux minorités de langues officielles qui existent au Canada et de s'attarder aux caractéristiques de ces communautés et à ce dont elles ont besoin. Quand vous pensez aux enveloppes de financement, il faut veiller à les rendre accessibles à toutes les communautés au Canada en fonction de leur situation particulière.

• (1625)

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** Hormis ce point particulier, y a-t-il des façons dont le gouvernement fédéral pourrait à l'avenir aider votre organisme et, je suppose, tous les organismes qui aident les femmes, surtout sur le plan de l'autonomisation économique?

**Mme Kathy Slotsve:** Certainement. Nous avons présenté quelques-unes des différentes formules de financement possibles, notamment en ce qui concerne la structuration des fonds.

Meltem a soulevé un excellent point en disant qu'une grande partie du financement est accordée en fonction de l'évolutivité des entreprises, mais l'évolutivité n'est pas nécessairement la réalité ou l'objectif de bien des entreprises dirigées par des femmes. Étant donné que beaucoup d'entre elles se concentrent davantage sur la durabilité ou la responsabilité sociale, il faut s'assurer que le financement en tient compte.

Je pense également que le fait d'offrir un soutien global nous aide vraiment à créer des programmes accessibles. Plus tôt, nous avons parlé de l'apprentissage en ligne. Les investissements technologiques sont très importants pour créer des programmes accessibles, mais aussi pour dégager des fonds qui nous permettent de fournir des technologies aux participants afin qu'ils puissent se prévaloir des programmes. En effet, tout le monde n'a pas tout le temps accès à Internet ou à des ordinateurs ou, s'il est possible d'y avoir accès, aucun ne fonctionne au niveau requis pour les programmes d'apprentissage en ligne.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous poursuivons avec les deux dernières intervenantes. Nous donnons la parole à Mme Andréanne Larouche.

Vous disposez de deux minutes et demie.

[Français]

**Mme Andréanne Larouche:** Merci beaucoup, madame la présidente.

À mon tour, je remercie les témoins. Grâce à eux, nous apprenons encore de nouvelles choses aujourd'hui.

Madame Cooper, dans votre allocution d'ouverture, vous avez beaucoup parlé du logement, de logements sûrs, ainsi que de lutte contre les violences et la pauvreté.

Récemment, on a appris que le seul programme fédéral permettant d'intervenir sur la question de l'itinérance, qui s'appelle Vers un chez-soi: la stratégie canadienne de lutte contre l'itinérance, a subi des coupes. Dans une période où on voit que l'itinérance est problématique partout au pays, on devrait investir davantage dans la lutte contre l'itinérance ainsi que dans le logement social et communautaire. Vous me direz que la question du logement et de l'itinérance est aussi importante chez vous, dans vos communautés. Par conséquent, quel message le gouvernement envoie-t-il en effectuant des coupes dans ce programme, qui a aidé tellement de gens à se sortir de l'itinérance?

[Traduction]

**Mme Rosemary Cooper:** Ces dernières années, Pauktuutit s'est occupé de refuges et de logements de transition en collaboration avec la SCHL et Services aux Autochtones Canada. Nous avons tout mis en œuvre pour que les femmes inuites de l'Inuit Nunangat bénéficient de mesures de soutien.

L'Inuit Tapiriit Kanatami a également mis en place, par l'entremise du Comité de partenariat entre les Inuits et la Couronne, un caucus sur l'itinérance où siègent certains de ses membres. L'organisation veille à ce que les parties prenantes soutiennent les efforts déployés pour lutter contre l'itinérance dans les quatre régions visées par des revendications territoriales.

Pour ce qui est de la question de Mme Gazan, il me fera plaisir d'y répondre par écrit. Je sais que nous disposons d'un temps très limité aujourd'hui.

Je répète encore une fois que le logement constitue le problème fondamental pour les Inuits, et que pour le résoudre, il faut établir des partenariats à tous les niveaux de gouvernement. Nous avons vu des partenariats public-privé qui garantissent la construction d'infrastructures satisfaisantes, mais le Canada accuse toujours un retard considérable au chapitre du logement et de l'itinérance.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous en sommes à la dernière série de questions. Madame Gazan, vous avez la parole.

Vous disposez de deux minutes et demie.

**Mme Leah Gazan:** Merci.

J'aimerais donner à Mme Cooper la possibilité de finir de répondre à la question que j'ai posée au premier tour.

Allez-y, madame Cooper.

**Mme Rosemary Cooper:** Encore une fois, la violence à l'encontre des femmes inuites n'est pas un phénomène nouveau. Elle est liée à la colonisation et aux pensionnats.

Selon les valeurs et les principes inuits, tout le monde a toujours un rôle à jouer dans la culture inuite. Aujourd'hui, nous assistons à une certaine perte de nos valeurs culturelles. Comment nous assurer que nous sommes attachés au travail que nous faisons ou à la communauté à laquelle nous sommes liés?

L'entrepreneuriat a toujours fait partie de la culture inuite pour subvenir aux besoins. La main-d'œuvre fait tout simplement défaut dans bon nombre de nos communautés, en particulier les plus petites, qui dépendent essentiellement du gouvernement. Nous nous concentrons sur l'entrepreneuriat et le secteur minier pour assurer la subsistance des familles.

• (1630)

**Mme Leah Gazan:** Merci beaucoup.

Ma dernière question s'adresse à Mme Slotsve.

Vous avez parlé d'intersectionnalité. Ces derniers temps, je suis très préoccupée par le fait que des élus s'en sont pris aux femmes transgenres, et par l'incidence que cette attitude pourrait avoir sur leur participation au marché du travail ou sur le risque de harcèlement ou d'insécurité qu'elles y courent. Pourriez-vous nous faire part de vos réflexions à ce sujet?

**Mme Kathy Slotsve:** Je ne sais pas si j'ai des commentaires particuliers à faire. Je pourrais dire qu'en ce qui concerne notre programmation, nous cherchons toujours à offrir les programmes les plus inclusifs possible. L'organisme YES offre un soutien très global. Nous examinons les besoins personnels et essayons d'élaborer des programmes et des mesures de soutien en fonction de ceux-ci. Beaucoup de nos programmes sont individuels, mais ils comprennent également des ateliers et du réseautage. Nous nous employons vraiment à offrir un soutien complet.

En ce qui concerne les agressions sur les lieux de travail, je n'ai pas de statistiques à fournir à ce sujet pour le moment. Néanmoins, j'affirme qu'il est très important pour nous, en tant qu'organisme, de soutenir toutes les communautés, y compris la communauté transgenre.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous devons maintenant conclure avec notre premier groupe de témoins.

J'aimerais remercier tous les témoins d'aujourd'hui d'avoir fait connaître leur point de vue et d'avoir livré des témoignages éloquents.

Nous allons suspendre la séance pour un instant.

• (1630)

(Pause)

• (1635)

**La présidente:** Le Comité reprend ses travaux sur l'autonomisation économique des femmes.

À l'intention des témoins ici présents, je vous rappelle que vous avez le choix entre le français, l'anglais ou une autre langue, pour suivre les échanges. Assurez-vous que votre micro est allumé ou éteint, et que votre écouteur n'est pas trop près du micro, pour éviter toute interférence.

Je suis ravie d'accueillir nos deux prochains témoins. Il s'agit de Mme Wendy Cukier, fondatrice et directrice académique du Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management, et de Mme Paula Huntley, propriétaire d'entreprise.

Vous disposez de cinq minutes chacune pour votre déclaration préliminaire. Nous commençons avec Mme Cukier.

Vous disposez de cinq minutes.

**Mme Wendy Cukier (Fondatrice et directrice académique, Diversity Institute, Ted Rogers School of Management, Toronto Metropolitan University, à titre personnel):** Merci beaucoup. Je suis ravie d'être ici aujourd'hui et très reconnaissante de témoigner devant vous.

Je m'appelle Wendy Cukier et je suis professeure d'entrepreneuriat et de stratégie à l'Université métropolitaine de Toronto. J'ai également fondé plusieurs nouvelles entreprises, ainsi que des entreprises sociales. J'ai siégé au conseil d'administration de nombreuses entreprises technologiques.

Aujourd'hui, je parlerai surtout de notre travail au sein du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, et je me ferai un plaisir de répondre aux questions à ce sujet. Je parlerai également de l'approche plus large, à laquelle j'espère vraiment que le Comité réfléchira dans le cadre de ses délibérations sur cette question.

Certains d'entre vous ont peut-être lu l'article que Morley Gunderson, économiste à l'Université de Toronto, et moi-même avons publié récemment dans le *Globe and Mail*. J'en fais mention parce que je pense qu'un changement fondamental de paradigme s'impose au Canada dans la façon de concevoir le développement économique et l'innovation. Je fais cette affirmation en tant qu'ancienne directrice de la recherche et de l'innovation à l'université.

Je constate que bon nombre de nos stratégies sont dérivées. Nous regardons ce que font les États-Unis et nous constatons que notre productivité et nos investissements dans la recherche sont plus faibles et que nous n'investissons pas assez dans les compétences, mais nous ne tenons pas compte des différences entre les économies des deux pays. Aux États-Unis, 50 % des employés travaillent pour des grandes entreprises et 50 % des employés du secteur privé travaillent pour des petites entreprises. Au Canada, les grandes entreprises ne comptent que pour 10 % de l'emploi dans le secteur privé, alors que les petites et moyennes entreprises comptent pour 90 % de l'emploi dans ce secteur. Lorsqu'il s'agit de savoir où mettre notre argent, dans quoi investir et qui soutenir, nous devons nous concentrer sur les petites et moyennes entreprises. Voilà la première constatation dont je voulais vous faire part.

Deuxièmement, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, qui compte 10 points de service au Canada, a délibérément adopté une approche axée sur l'écosystème. Plutôt que de s'intéresser uniquement aux organismes de soutien aux femmes entrepreneures, nous examinons ce que font les institutions financières, les agences de développement régional, la Banque de développement du Canada ainsi que nos politiques et pratiques législatives et les grandes entreprises. Ces dernières affirment soutenir les femmes entrepreneures, mais elles ne dépensent pas un sou à ce chapitre.

Voilà l'autre chose que je voulais dire, parce que d'après les témoignages que j'ai entendus, il est vrai qu'il y a eu beaucoup de discussions sur la façon d'accorder du financement, en particulier aux femmes entrepreneures. Néanmoins, j'estime que la stratégie la plus importante et la plus efficace consiste à supprimer les obstacles dans les systèmes de financement conventionnels, parce que le gouvernement et le secteur privé pourraient consacrer beaucoup plus d'argent au soutien des femmes cheffes d'entreprise.

Nos recherches ont permis de dégager quelques conclusions qui me semblent assez importantes. Les données demeurent cependant limitées. Par ailleurs, les données ventilées dont on a fait mention sont extrêmement importantes. À la lumière des données disponibles, nous constatons avec satisfaction que les femmes gagnent du terrain, à la fois en tant que propriétaires majoritaires d'entreprises et de réduction des écarts. Les femmes sont désormais presque aussi en mesure d'exporter que les hommes. Qui plus est,

dans le secteur de l'innovation, les femmes sont en fait plus susceptibles d'innover en matière de produits.

Nous savons néanmoins que les entreprises dirigées par des femmes sont sous-financées, qu'elles sont plus petites et qu'elles ont tendance à se concentrer dans certains secteurs. Cela s'explique en grande partie à cause de la sous-représentation historique des femmes dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, ou les STIM. Je travaille depuis 30 ans sur le dossier des femmes dans le secteur de la technologie. Je peux affirmer qu'aujourd'hui, il y a moins de femmes en sciences informatiques et à peine plus en ingénierie depuis le massacre survenu à Montréal. Le pourcentage de femmes dans le domaine des STIM est passé de 20 % à 24 %. Cette situation a évidemment une incidence sur la possession par des femmes d'entreprises à forte croissance — ce qui nous préoccupe —, mais elle signifie également que les femmes sont exclues des stratégies axées sur les entreprises technologiques en démarrage et les incubateurs technologiques. Voilà pour le domaine de la technologie.

Ce ne sont là que quelques points clés dont je voulais faire mention.

• (1640)

En dernier lieu, j'aimerais conclure en disant — comme d'autres l'ont déjà mentionné — que les femmes noires, autochtones, racisées, immigrantes, handicapées et celles qui s'identifient comme appartenant au groupe 2SLGBTQ+ sont confrontées à davantage d'obstacles, et je précise que nous avons des chiffres à l'appui. Nous pourrions parler davantage de cette question.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole à Mme Paula Huntley.

Madame Huntley, vous disposez de cinq minutes.

**Mme Paula Huntley (propriétaire d'entreprise, à titre personnel):** Merci, madame la présidente et mesdames et messieurs les membres du Comité, de me donner l'occasion de témoigner aujourd'hui au sujet de l'autonomisation économique des femmes. Toutes les questions relatives aux droits de la personne, à l'égalité et à la famille devraient toujours être à l'avant-plan des discussions.

D'entrée de jeu, permettez-moi de dire que c'est pour moi un privilège de me trouver dans cette salle aujourd'hui, non seulement pour apporter ma contribution, mais aussi pour apprendre des différents points de vue exprimés autour de la table.

Le renforcement du pouvoir des femmes fait l'objet d'un débat depuis de nombreuses années. En tant que femme ayant emprunté de nombreuses voies dans la vie, il y a des jours où je vois que nous avançons et d'autres où nous parlons toujours des mêmes questions: l'égalité salariale, l'élimination des obstacles à l'emploi et la garantie d'être représentées dans toutes les arènes où les décisions sont prises.

Alors que nous explorons les moyens d'élargir les possibilités offertes aux femmes, nous devons également nous assurer que nous nous intéressons toujours à la résilience des femmes.

J'ai été propriétaire unique d'une entreprise de services pendant plus de 20 ans. Après la COVID, cette entreprise, en l'occurrence la plus ancienne de mes entreprises, ne pouvait plus survivre, et je l'ai fermée après 20 ans de travail. Je continue à gérer une deuxième entreprise, une société de conseil, toujours en tant que propriétaire unique. Cette entreprise a connu des difficultés pendant la COVID, mais au cours des cinq dernières années, j'ai cherché des moyens de restructurer et de combiner des services tout en renforçant mon image de marque en mettant l'accent sur ce que je défends au sein de ma collectivité.

En tant que femme d'affaires, je me sens toujours mise au défi d'en faire davantage. En octobre 2020, j'ai donc décidé de me présenter aux élections municipales et je suis devenue conseillère à Kentville. Cette expérience m'a permis de montrer aux femmes que tout est possible. Je précise que notre conseil municipal compte sept membres, dont cinq femmes et deux hommes. Je continue à inciter les femmes à soutenir les femmes, à créer des programmes durables pour aider les femmes et les enfants, à organiser des événements annuels pour les femmes d'affaires afin de célébrer nos réussites, et je continue à agir comme mentor lorsqu'on me le demande.

J'aurais notamment souhaité qu'il y ait un système de soutien lié à un numéro 1-800 pour m'aider à trouver des subventions et des idées pour stimuler ma créativité, et pour me mettre en relation avec un partenaire économique capable de répondre rapidement à toutes mes questions dans le cadre d'une conversation ou de plusieurs conversations. Des systèmes de soutien doivent être mis en place dans toutes les collectivités — pas seulement par l'entremise du gouvernement —, car ils contribueraient à éliminer les délais pour obtenir de l'aide. En dirigeant une entreprise à domicile, je peux affirmer que les inquiétudes sont bien réelles, non à propos des autres employés, dans mon cas, mais à propos de la famille, des soins de santé, de l'hypothèque et des aléas de la vie. Je pense que tous ces défis m'ont probablement fait craindre l'échec, et aujourd'hui, je ne prends pas de congé. Je travaille chaque jour pour ne pas craindre de ne pas avoir de revenus.

Je me suis également demandé avec inquiétude ce que je ferais si je n'avais pas de travail et si mon mari ne pouvait plus travailler en raison d'un handicap. J'ai compris la signification de l'expression « la vie est un combat ». Par surcroît, j'ajoute qu'il y a environ huit ans, j'ai subi plusieurs commotions cérébrales, dont la dernière a affecté mes capacités d'apprentissage et de réflexion.

Les défis sont utiles pour nous maintenir vigilants, mais le fait de savoir qu'il existe des solutions plus faciles pourrait permettre à un plus grand nombre de femmes d'aller de l'avant en toute sérénité. Si je devais faire des suggestions, elles commenceraient par les suivantes.

Il faut donner aux femmes un répit pendant le congé de maternité. Le pourcentage de rémunération doit être supérieur à 55 % et les délais d'attente doivent être réduits. Les mères qui décident de rester à la maison pendant plusieurs années, que ce soit en raison d'un problème de garde d'enfants ou pour enseigner et être disponibles pour leur famille — l'amour et l'attention commencent à la maison —, peuvent contribuer à la réussite de l'enfant à l'école.

En ce qui concerne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de nombreuses entreprises n'affichent pas de grille salariale des employés. Cela devrait être une obligation pour inciter les entreprises à respecter les principes de diversité, d'équité et d'inclusion tout en faisant preuve d'équité envers tous les employés en offrant une rémunération en fonction des années de service.

Je suggère également de proposer la gratuité de tous les cours que les employés pourraient vouloir suivre. Cela permettrait aux intéressés de décider eux-mêmes s'ils veulent se perfectionner. Cela éliminerait les obstacles liés au temps et à l'argent, tout en attestant de l'engagement des employeurs à l'égard de leurs collaborateurs. Comme il devient de plus en plus difficile pour les employeurs d'embaucher en fonction de leurs besoins, cette suggestion pourrait permettre d'adopter une approche proactive, plutôt que réactive, quant à la manière de retenir les employés.

Je suggère également la mise en place d'un programme de mentorat féminin dans les écoles pour les élèves de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année. J'ai la chance de participer à un programme de mentorat dans le cadre duquel nous visitons des écoles, et je vois tant d'occasions de parler et d'enseigner aux nouvelles générations et d'apprendre d'elles. Pour aller plus loin, il faudrait qu'un tel cours soit inscrit au programme scolaire. C'est là que nous avons également la possibilité de mettre en place un bénévolat durable pour nos collectivités. Dans l'avenir, il serait bon d'organiser des réunions de tournée d'information afin de créer des groupes de discussion pour les jeunes femmes. Leur opinion est importante pour nous aider à élaborer les politiques de demain et à modifier celles d'aujourd'hui.

● (1645)

Merci beaucoup de m'avoir donné l'occasion d'exprimer mon point de vue.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Je rappelle au Comité que nous devons aussi nous occuper de certaines questions internes. Je vais m'efforcer de maximiser le temps dont nous disposons pour la période réservée aux questions et observations.

Madame Roberts, vous allez entamer la première série de questions de six minutes.

Vous disposez de six minutes.

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

Je remercie les deux témoins d'être avec nous cet après-midi. Mes premières questions s'adresseront à Mme Huntley.

Je vous remercie de vous être déplacée. Vous venez de Terre-Neuve, l'une des plus belles régions du monde. Mon défunt mari en était originaire. Je suis ravie de m'y rendre chaque fois que j'en ai l'occasion. Soyez la bienvenue.

Quelle incidence a eu la COVID sur l'entreprise que vous avez dû fermer?

**Mme Paula Huntley:** Certaines de mes réflexions correspondront à coup sûr à celles de nombreux employeurs.

En tant qu'unique propriétaire, j'ai tout d'abord constaté que la COVID a fait dérailler tout projet que j'aurais pu avoir. Je songeais peut-être à embaucher des employés pour faire croître mon entreprise. Ce plan est complètement tombé à l'eau. J'envisageais également un deuxième changement. La croissance était lente, mais c'était le moment pour moi d'augmenter mon tarif horaire. Lorsque la COVID a éclaté, la première chose que j'ai dû faire a été de tout mettre en suspens. J'ai dû prendre en compte l'absence de croissance dans le secteur, mais aussi me demander comment j'allais trouver les revenus nécessaires pour soutenir mon ménage.

Je suis extravertie. J'aime être entourée de gens. La pandémie m'a vraiment mise au pied du mur. Les gens disent qu'il faut essayer de sortir des sentiers battus. Eh bien, je me suis dit qu'en allant de l'avant, je sortirais des sentiers battus. J'ai pris deux semaines pour me reposer et réfléchir. Je me suis demandé quelles étaient mes forces. Par exemple, avant de faire ce que je fais aujourd'hui, j'ai passé 40 ans à recruter, encadrer et former du personnel. Je voulais exploiter ces compétences et montrer aux gens comment postuler pour un emploi. Lorsque la COVID a éclaté, les employeurs manquaient de personnel. Bref, ils avaient beaucoup de travail, mais moins d'employés. Je leur ai alors proposé mon aide, notamment en m'occupant des entrevues d'embauche et en répondant aux besoins de leur entreprise.

Cette approche m'a permis de mettre quelques éléments en place. M'a-t-elle aidé à surmonter toutes les difficultés liées à la COVID? Dans une certaine mesure, oui. Mais je pense que la peur était le plus grand obstacle pour moi. Je me demandais dans quelle direction aller à partir de ce moment-là.

**Mme Anna Roberts:** Vous avez dirigé une deuxième entreprise.

**Mme Paula Huntley:** Oui.

**Mme Anna Roberts:** Comme mon temps est limité, je passe à la prochaine question.

Comment le coût de la vie a-t-il affecté votre entreprise? Vous avez parlé d'embauche. Quelle en a été l'incidence sur la croissance de votre entreprise?

**Mme Paula Huntley:** Pour le type d'activité que j'exerce en tant que consultante, mes honoraires sont très souvent fixés à l'heure. Il faut expliquer aux clients que les honoraires sont calculés à un tarif horaire. Au départ, ce tarif aurait dû être légèrement augmenté pour permettre à mon propre ménage d'absorber la hausse du coût de la vie. Cependant, dès qu'on mentionne que le tarif horaire a augmenté de 25 \$ — ce n'est qu'un chiffre au hasard —, le client dit « Laissez-moi y réfléchir », alors qu'auparavant, il disait « Nous serions ravis que vous nous aidiez ». En fait, le client est propriétaire d'entreprise ou de maison et il se préoccupe lui aussi de la hausse du coût de la vie.

L'inflation me préoccupe aussi. J'ai perdu des clients. Bref, ma clientèle a diminué. L'inflation a des répercussions d'un côté comme de l'autre.

• (1650)

**Mme Anna Roberts:** J'ai cru comprendre que vous participez à la stratégie Mentoring Plus. Pouvez-vous nous parler un peu de ce programme?

**Mme Paula Huntley:** Certainement. La stratégie Mentoring Plus m'a été présentée il y a près de trois ans. L'objectif est d'aller dans les écoles. Je me suis dit que c'est effectivement là où se concentrent les besoins. Il faut aller dans les écoles, voir où sont les idées et qui on peut aider.

Je pense que j'en retire probablement plus que les élèves, même si je sais qu'ils s'amuse. Ils sont attentifs. Nous intervenons en tant que mentors et ils peuvent nous poser des questions. Ils pensent que lorsqu'ils sortiront de l'école, ils devront aller à l'université, mais bon nombre d'entre nous n'y sont pas allés. Nous avons choisi une voie sur huit ou neuf possibles, pour arriver là où nous en sommes aujourd'hui. Cela ouvre l'esprit des jeunes et leur montre les possibilités qui s'offrent à eux.

Une fois le programme Mentoring Plus terminé, il est vraiment formidable de voir le nombre d'élèves qui viennent demander « Pensez-vous que vous pourriez être mon mentor? Pourrais-je participer à un programme coop sous votre direction? » Voilà de quoi il s'agit. La réussite, c'est de savoir qu'on a aidé quelqu'un. Le mentorat est un facteur important pour les élèves dans les écoles.

**Mme Anna Roberts:** Dans le cadre de votre expérience professionnelle, avez-vous eu la possibilité de bénéficier de programmes gouvernementaux?

**Mme Paula Huntley:** J'ai deux observations à faire à ce sujet. Premièrement, je n'ai pas pu en bénéficier parce que je n'ai pas d'employés et qu'une grande partie des programmes ne s'appliquaient tout simplement pas à ma situation.

Deuxièmement, lorsque j'étais enfant, ma mère me disait toujours: « Paula, tu es citoyenne canadienne. Tu travailles dur. Tu paies tes impôts. Personne ne te doit rien. » Ces propos m'ont amenée à penser que je devais me débrouiller toute seule, que je devais essayer de résoudre les problèmes avant de demander de l'aide. C'est une dure réalité à accepter quand on n'y a pas été habitué. Je pense que j'avais peur de demander de l'aide, tout d'abord, parce que je n'étais pas certaine d'en obtenir et, si je n'en obtenais pas, je me demandais ce qui se passerait ensuite? À l'époque, non, je n'ai rien pu obtenir.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à notre prochaine série de questions de six minutes. Allez-y, madame Hefpner.

Vous disposez de six minutes.

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

Je tiens à remercier les témoins d'être venus nous parler aujourd'hui. Il est très important d'entendre votre son de cloche qui, jusqu'ici, s'est révélé très intéressant.

Madame Cukier, dans votre discours d'ouverture, vous avez beaucoup parlé du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. Je crois que c'est un outil très précieux. Si je ne m'abuse, au cours de la dernière session, une électricienne de ma circonscription est venue témoigner. Elle n'avait jamais entendu parler de ce portail. Elle pensait qu'il offrait des avantages et des ressources qu'elle pourrait vraiment utiliser, mais elle ne savait pas où les trouver car elle n'en avait jamais entendu parler auparavant.

Comment peut-on rejoindre les gens? Comment peut-on rejoindre les propriétaires d'entreprises dans tout le Canada et les informer des ressources réellement disponibles et de ce qu'ils peuvent en tirer?

**Mme Wendy Cukier:** C'est une question très importante.

Je voudrais seulement préciser que le portail de connaissances est axé sur la mise en relation des acteurs de l'écosystème. Par exemple, nous nous concentrons sur l'établissement de liens entre les organisations d'entreprises de femmes du Canada, les institutions financières, etc. Nous ne fournissons pas de services directs aux entrepreneures. C'est ce que font les organisations locales de femmes entrepreneures.

Je tenais juste à préciser que nous disposons de certaines ressources que nous avons créées pendant la COVID parce que nous étions dans une période tellement difficile. Il y a par exemple la campagne « S'inspirer. Se réaliser. » et la plateforme « Ask/Give ». Cependant, en général, nous travaillons avec les organisations qui offrent des services aux femmes — comme Coralus.

Je dirais que le plus gros problème que nous observons, c'est la fragmentation de l'information. Bien qu'Innovation Canada ait un site Web formidable sur lequel on peut entrer des renseignements et savoir où se trouvent certaines choses, il nous faut des intermédiaires au sein de la collectivité qui peuvent mettre les organisations de femmes en contact avec les ressources dont elles ont besoin. J'ai travaillé avec bon nombre de ces organisations et je constate que l'exception, c'est peut-être le Canada atlantique, où les gens semblent jouer gentiment dans le carré de sable et sont tous reliés les uns aux autres. Si vous allez chez Volta et que ce n'est pas là que vous devriez être, on vous enverra au centre d'entrepreneuriat féminin de l'Université Mount Saint Vincent. Je constate qu'il y a une bien plus grande collaboration entre les partenaires de l'écosystème dans le Canada atlantique que, disons, en Ontario. Je pense que la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Manitoba ont leurs propres écosystèmes.

Il s'agit de faire en sorte que si quelqu'un va... Si vous allez à la BDC et qu'on vous dit que vous ne gagnez pas assez d'argent et qu'on ne s'intéresse donc pas à vous, on vous dira « voici les ressources qu'offre votre collectivité ». Si vous allez à l'Université Mount Saint Vincent et que l'on vous dit que vous n'êtes pas à la bonne place, on vous dira où aller. Nous avons besoin d'un meilleur mécanisme, à mon avis, pour tisser des liens entre les ressources, parce que je suis d'accord avec vous: il existe une tonne de choses pour soutenir les entrepreneurs en général, les femmes entrepreneures, les entrepreneurs noirs et ainsi de suite, mais beaucoup de gens ne connaissent pas encore les sources de ces services.

Ai-je répondu à votre question?

● (1655)

**Mme Lisa Hepfner:** Absolument.

Dans le même ordre d'idées — et ma question s'adresse probablement à vous deux, car vous avez toutes deux parlé de mentorat et de formation —, on nous a dit également que les femmes se sentent isolées, en particulier les entrepreneures qui dirigent leur entreprise. Elles sont souvent chez elles. Elles n'ont pas accès à un vaste réseau de collègues auprès desquels elles peuvent obtenir de l'information ou du soutien, ou avec lesquels elles peuvent simplement bavarder, ce qui est également important dans notre vie quotidienne.

Madame Huntley, j'ai trouvé votre idée d'offrir un cours axé sur le mentorat très intéressante, mais peut-être pourriez-vous parler toutes les deux de la manière dont nous pouvons atténuer certains des problèmes d'isolement chez les femmes entrepreneures.

**Mme Wendy Cukier:** Allez-y en premier.

**Mme Paula Huntley:** Merci. J'adore cette question.

Je pense que nous devons nous souvenir que nous devons nous entraider et il faut que ce soit intentionnel. Il ne s'agit pas simplement de dire « j'ai deux amies qui viennent de lancer une entreprise, en avez-vous entendu parler? ». Puis, vous dites « oh, super! ». Non. Il faut plutôt dire « laissez-moi vous mettre en contact ». Par exemple, je fais partie d'un programme de mise en relation. Je peux

ainsi présenter trois personnes que je connais et qui sont liées de près à la personne que le programme veut que je rencontre. Voilà comment l'information est transmise.

Pour la suite, au cours des trois ou quatre mois suivants, il s'agit de dire « bon, il est temps de prendre un café, où allons-nous? » Tout le monde a reçu le courriel. Nous restons en contact, car si vous réussissez, je réussis aussi. Je vais parler de votre succès à tous les gens que je connais. C'est ainsi que je gagne en nous aidant à avancer. C'est ce que je pense.

**La présidente:** Madame Cukier, vous avez environ 30 secondes.

**Mme Wendy Cukier:** C'est écharmy pour les femmes entrepreneures.

**Des voix:** Ha, ha!

**Mme Wendy Cukier:** Quelqu'un d'autre pourra me poser des questions là-dessus.

Je pense qu'il nous faut une combinaison de contacts en personne et par voie électronique. Quelqu'un peut se trouver à Hamilton et faire quelque chose qui est utile pour quelqu'un qui se trouve au Cap-Breton, et nous avons besoin de meilleurs moyens pour relier ces choses entre elles. Je pense que la COVID a contribué au passage à la numérisation, mais nous n'en avons pas tiré parti autant que nous l'aurions pu.

**Mme Lisa Hepfner:** Merci.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Andréanne Larouche pour les six prochaines minutes.

Vous disposez de six minutes, madame Larouche.

[Français]

**Mme Andréanne Larouche:** Merci beaucoup, madame la présidente.

Mesdames Huntley et Cukier, je vous remercie d'être parmi nous. Vous êtes notre dernier groupe de témoins de cette étude fort intéressante sur l'autonomisation économique des femmes. Vous êtes un peu la cerise sur le sundae de cette étude. Vous avez soulevé des aspects un peu nouveaux ou, du moins, vous avez abordé des aspects sous un autre angle dans le cadre de cette étude. Je vais tenter de vous poser des questions à toutes les deux.

Madame Huntley, vous avez abordé un aspect qui n'a pas été beaucoup mentionné dans cette étude. Vous avez parlé du soulagement du fardeau des femmes durant leur congé de maternité. Cela m'a rappelé un jugement du Tribunal de la sécurité sociale du Canada, au début de l'année 2022, qui invalidait certaines dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi jugées discriminatoires envers les femmes qui avaient perdu leur emploi pendant ou après un congé de maternité. Selon les règles en vigueur, une mère qui perdait son emploi pendant son congé de maternité ou peu de temps après son retour au travail ne pouvait pas cumuler le nombre d'heures nécessaires pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi. Je me rappelle que même le gouvernement avait voulu interjeter appel de ce jugement, et ça m'avait vraiment choquée.

Si je reviens sur cette question, c'est parce qu'il s'agit d'un programme qui relève du fédéral. En ce moment, on demande une réforme générale de la Loi sur l'assurance-emploi, parce que cette loi, pour plein de raisons, est notamment discriminatoire envers les femmes.



Quelle est l'importance d'avoir des mesures pour soulager le fardeau des femmes pendant leur congé de maternité et de revoir des programmes fédéraux comme celui de l'assurance-emploi pour s'assurer de briser ces barrières que doivent surmonter les femmes dans le marché de l'emploi?

• (1700)

[Traduction]

**Mme Paula Huntley:** Je vous remercie de la question.

Quand je pense aux congés de maternité et aux mères qui sont à la maison avec leurs enfants, je dirais que si nous pouvions revenir à l'essentiel et réfléchir à la valeur de ce que les enfants reçoivent lorsqu'ils sont à la maison plus longtemps avec leur mère... qui n'a pas de stress, tout d'abord. Une fois que les enfants sortent de la maison et entrent à l'école maternelle, je pense qu'ils seront probablement beaucoup plus prêts à rencontrer de nouveaux amis et plus confiants si nous permettons aux mères de sentir qu'elles sont pleinement avec leurs enfants et qu'elles n'ont pas à se soucier du temps et de leurs finances.

Pensez à tout ce qui touche les jeunes aujourd'hui — la santé mentale, la pression des pairs, etc. — et aux bonnes choses qui se passaient lorsque les enfants étaient élevés par une mère et un père qui n'avaient pas de soucis à se faire. La famille était ce qu'il y avait de plus important. Je pense que la valeur de la famille doit être grandement rehaussée par rapport à ce qu'elle est actuellement, parce que les parents sont sous pression de nos jours. Certains occupent deux ou trois emplois et ne passent pas autant de temps à la maison qu'ils le devraient. Il faut faire quelque chose.

J'ai souvent dit que si l'on revient à l'essentiel et que l'on commence à y réfléchir simplement, il arrive que l'on se dise « vous savez, nous avons travaillé si dur à régler d'autres problèmes que nous n'avons même pas vu cet aspect, alors que cela nous sautait aux yeux ». Je pense que c'est l'une de ces questions.

[Français]

**Mme Andréanne Larouche:** En tant que femme en politique et mère d'une petite fille de deux ans, je vis des défis, mais je les relève avec l'aide de ma famille.

Je pense qu'il s'agit d'une question de choix. Ainsi, le Québec a choisi de mettre en place un réseau de services de garde. L'économiste Luc Godbout a prouvé que ça avait aussi permis à des femmes de retourner sur le marché du travail. Il est donc important d'offrir un choix. D'un côté, il faut offrir aux femmes qui veulent rester à la maison un congé de maternité qui ne les pénalise pas. De l'autre, il faut offrir des services de garde à celles à qui ce modèle convient. Je pense que c'est ce qu'il faut retenir de tout ça.

Précédemment, nous avons abordé avec vous les conséquences de la COVID-19 sur les femmes entrepreneures. Récemment, nous avons parlé du remboursement du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes. Pendant la pandémie, le gouvernement avait lancé ce compte, et fixé une date pour ce qui est du remboursement. Or, nous nous sommes rendu compte que ça avait mis de la pression sur les plus petites entreprises, particulièrement. Je parle ici de petites entreprises qui ne comptent que quelques employés.

Lors du deuxième tour de questions, je m'entretiendrai peut-être avec Mme Cukier sur ces très petites entreprises. Lorsqu'on parle de l'entrepreneuriat au féminin, on parle souvent de très petites entreprises.

Le gouvernement a manqué de flexibilité en instaurant une date butoir. Si vous ou moi sommes dans l'impossibilité de rembourser l'impôt que nous devons, nous sommes au moins en mesure de parler à un représentant de l'Agence du revenu du Canada, afin d'étaler notre remboursement dans le temps ou d'en arriver à une entente.

Pourquoi n'a-t-on pas été capable de faire preuve de flexibilité au lieu d'obliger des femmes à hypothéquer leur maison de nouveau pour rembourser ce prêt? C'est un peu comme si on les forçait à payer le solde d'une carte de crédit avec une autre carte de crédit. Je suis très inquiète quant à la survie de plusieurs entreprises menées par des femmes. Comme je l'ai dit, elles ont trouvé une solution très temporaire, mais celle-ci pourrait être dangereuse.

Il ne reste qu'une trentaine de secondes à mon temps de parole, mais j'aimerais que vous me parliez de l'importance de la flexibilité. Dans trop de programmes fédéraux, on ne fait pas assez preuve de flexibilité. Pouvez-vous me parler de l'importance du mot « flexibilité » quand on veut aider les femmes?

• (1705)

[Traduction]

**La présidente:** Vous disposez de 30 secondes.

**Mme Paula Huntley:** C'est très difficile, ce choix entre tout ou rien: vous pouvez avoir l'argent maintenant et nous attendrons plus tard et vous paierez. Je pense qu'il doit y avoir des discussions tout au long du programme, tous les mois, sur le pourcentage que vous allez payer, afin que tout ne s'accumule pas à la fin. À l'heure actuelle, je suis sûre que des entreprises ne peuvent pas payer — je sais que c'est le cas — à cause des pressions. Certaines d'entre elles n'ont pas rebondi depuis la COVID.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Leah Gazan, qui est en ligne.

Vous disposez de six minutes.

**Mme Leah Gazan:** Merci beaucoup.

Ma première question s'adresse à Mme Huntley.

Vous avez parlé du stress lié à l'éducation des enfants, puis indiqué que certaines mères devaient occuper trois emplois. J'ai vécu cette situation et je sais donc à quel point c'est stressant, même si je dois dire que j'ai eu beaucoup de chance parce que j'ai fait des études postsecondaires. En tant que mère célibataire, pour subvenir aux besoins de mon fils comme je le souhaitais, car il faut dire que mon fils a des besoins spéciaux également, j'ai fini par occuper trois emplois. J'avais un emploi universitaire à temps plein, puis j'ai accepté d'autres contrats de travail pour subvenir aux besoins de ma famille.

L'une des solutions que j'ai mises de l'avant, compte tenu de la pression que subissent les familles et de la hausse de l'inflation — à vrai dire, le fardeau des difficultés financières que subissent les familles est souvent porté par les femmes, et je pense que nous le savons —, consiste à établir un revenu de base garanti. C'est ce que je propose pour répondre à la crise de la violence fondée sur le sexe. Nous savons que l'appel à la justice 4.5 de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées demande l'établissement immédiat d'un programme de revenu garanti pour tous les Canadiens, ainsi que pour les Autochtones de tout le pays, pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe.

Dans le cadre d'études qui ont été menées au sujet des paiements de la PCU, on a constaté qu'en fait, la PCU ne rendait pas les gens paresseux. Les femmes, en particulier, qui voulaient suivre une formation ou changer de carrière ont pu le faire lorsqu'on leur a donné un revenu de base garanti. Je pense à tous les travailleurs du secteur de l'énergie, un secteur qui est en train de changer, qui pourraient vouloir changer de carrière, mais qui ont besoin d'un revenu de base garanti afin de pouvoir avoir un choix, de faire ce qu'ils veulent faire.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de l'idée d'établir un revenu de base garanti. De quelle manière une telle mesure pourrait-elle aider les familles, et plus particulièrement les femmes?

**Mme Paula Huntley:** Je vous remercie de la question.

Quand je pense à l'établissement d'un revenu de base garanti, la première chose à faire, à mon avis, c'est d'examiner les programmes qui existent déjà. Qui a besoin de quoi d'abord? C'est la première chose à faire. Je ne pense pas que tout le monde doive avoir droit à tout. Je reprends l'expression « revenir à l'essentiel ». Il faut examiner les programmes actuels et voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Dans certains cas, il faudrait probablement les éliminer et recommencer.

C'est la première chose, à mon avis. Je sais que l'on discute de l'idée d'un revenu de base, mais cela ne doit pas s'appliquer à tout le monde.

**Mme Leah Gazan:** Je suis d'accord avec vous pour dire que notre filet de sécurité sociale est assez archaïque et qu'il faut y apporter des changements, madame Huntley. L'établissement d'un revenu de base garanti est certainement un moyen de le faire, qui s'ajouterait aux mesures d'aide et aux programmes gouvernementaux actuels et futurs.

Je ne vois plus la salle. Je me demande seulement...

**La présidente:** Je vous vois. Je ne sais pas pourquoi vous ne nous voyez plus.

**Mme Leah Gazan:** D'accord. Je me vois, et puis il y a un reflet de moi, donc il y a deux...

**La présidente:** Vous êtes doublement belle, madame.

C'est revenu. Je redémarre le chronomètre.

**Mme Leah Gazan:** Sachez que je ne suis pas si égocentrique que cela. Je n'ai pas besoin de me voir en deux exemplaires. Je veux voir les formidables intervenantes.

Je veux maintenant parler des domaines que sont les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, soit les STIM.

Madame Cukier, vous avez parlé du fait qu'il y a aujourd'hui moins de femmes qu'auparavant qui se lancent dans ces domaines. Vous avez parlé du massacre qui est survenu à l'École Polytechnique. Je me demandais si vous pouviez nous en dire plus à ce sujet. C'est directement lié à la violence fondée sur le sexe et je me demandais si vous pouviez nous en dire plus sur l'analyse que vous en faites.

• (1710)

**Mme Wendy Cukier:** Bien sûr, je vais essayer d'être brève.

Je m'excuse si je me suis mal exprimée, mais je pense que j'ai dit, en fait, qu'il y a moins de femmes en informatique aujourd'hui qu'il y en avait en 1989, et qu'il y en a à peine plus en ingénierie. Le

nombre de femmes dans les domaines des STIM a augmenté, mais pas autant que nous l'aurions espéré.

Je dirais deux choses, peut-être trois. Tout d'abord, pourquoi cela n'a-t-il pas fonctionné? Il y avait des affiches d'astronautes, de camps, etc. Je dirais qu'il n'y avait aucune reddition de comptes. Je dirais que les organisations qui ont les leviers voulus, comme Ingénieurs Canada, qui s'occupe notamment de l'agrément, n'avaient pas les bons cadres en place pour faire avancer les choses. Nous constatons souvent que les bonnes intentions ne sont pas soutenues par des cibles, des objectifs et des cadres de responsabilisation clairs.

Je pense qu'il s'agit là d'un grand problème lorsqu'on parle de la présence des femmes dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi que dans les métiers. En faisant une recherche d'images sur Google avec le mot « charpentière », vous verrez bien des photos de fourmis charpentières avant même de voir une femme charpentière. Je n'exagère pas. Ce sont des images très puissantes. Nous devons évidemment travailler à ce que des gens s'y intéressent.

En ce qui concerne la question que vous avez soulevée et le lien avec la violence fondée sur le sexe, que je vois comme un continuum, encore aujourd'hui, de nombreux milieux dans les domaines des sciences, des technologies et de l'ingénierie sont toxiques. On constate des problèmes de maintien en poste, et pas seulement de recrutement, et il y aurait beaucoup à dire à ce sujet.

Cela a des effets quant à notre stratégie pour l'innovation et l'entrepreneuriat et à l'aide, car il y a beaucoup plus d'argent pour une jeune entreprise spécialisée dans l'informatique quantique que pour une entreprise de services dans une petite collectivité. C'est illogique.

**La présidente:** Nous arrivons à la fin de la réunion. Nous avons tellement de questions, mais je vais exercer ma prérogative en tant que présidente pour vous demander si vous avez de dernières observations à faire. Nous pouvons vous accorder une minute chacune s'il y a quelque chose dont vous n'avez pas eu l'occasion de parler.

**Mme Paula Huntley:** Il y a une question au sujet de laquelle j'aimerais intervenir, qui a été soulevée pendant la comparution du premier groupe de témoins. Mme Ferreri a parlé du partenariat entre l'homme et la femme au sein de la famille. C'était tellement juste et cela a fait écho chez moi. Je dirigeais une entreprise pendant la COVID et mon mari a été mon point de repère. Il est probablement mon plus grand admirateur — à mon avis. Juste au moment où je pense que je n'en peux plus, il me dit « alors, tu y vas aujourd'hui » et je lui réponds « oui ». Je voudrais l'en remercier.

**Mme Wendy Cukier:** J'enverrai des observations par écrit, mais il y a plusieurs aspects sur lesquels j'aimerais me concentrer. Tout d'abord, les objectifs, la transparence et la reddition de comptes sont des éléments absolument essentiels. Regardez ce que fait le Royaume-Uni avec l'Investing in Women Code.

Ensuite, il existe des modèles de pratiques innovantes. Je ne sais pas si quelqu'un au sein de Coralus est venu témoigner, mais 5 millions de dollars ont permis de créer 250 emplois avec des prêts sans intérêt et un taux de remboursement de 100 %. Il y a des exemples vraiment impressionnants qui ne sont pas sur le radar des gens, et c'est pourquoi je pense que l'élément « mise en valeur » est important.

Enfin, plus de 50 % des entreprises démarrent avec moins de 5 000 \$. Il est plus facile d'obtenir du microfinancement, des subventions et des prêts au Bangladesh qu'au Canada. Pour revenir à ce que j'ai dit au départ, à savoir que les PME emploient 90 % des travailleurs du secteur privé, je dirais qu'il faut vraiment investir.

• (1715)

**La présidente:** Formidable. Merci beaucoup pour vos dernières observations.

Au nom du Comité, j'aimerais vraiment vous remercier d'être venues témoigner.

Puisque nous sommes encore en séance publique, au nom de notre comité, j'aimerais souhaiter à toutes les femmes une bonne Journée internationale des femmes. Passez de très bons moments.

Nous allons suspendre la séance. Je rappelle aux personnes qui sont en ligne que nous allons poursuivre la réunion à huis clos. Veuillez donc passer au bon lien.

*[La séance se poursuit à huis clos.]*

---





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>