



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 041



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 2 février 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 2 février 2017

•(0845)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bonjour et bienvenue. Nous sommes très enthousiastes à l'idée d'entamer notre nouvelle étude sur la sécurité économique des femmes.

Nous avons d'excellents témoins, aujourd'hui. Pour représenter Condition féminine Canada, nous avons Lucie Desforges, directrice générale de la Direction du Programme de promotion de la femme et des opérations régionales, et Justine Akman, directrice générale de la Direction des politiques et relations extérieures. De Statistique Canada, nous avons Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, et Anne Milan, chef, Division de la statistique du travail.

Nous sommes ravis de vous accueillir aujourd'hui, et nous allons vous demander de présenter vos exposés de sept minutes, à commencer par Mme Akman.

Vous avez la parole.

Mme Justine Akman (directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada): Merci.

[Français]

Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui à l'occasion du lancement de votre étude sur la sécurité économique des femmes et leur participation égale à l'économie canadienne. Cette étude est nécessaire et arrive à point. Le contexte est favorable à la recherche de solutions pour éliminer les disparités entre les sexes. L'impulsion a été donnée. Il suffit de penser à la parité au sein du Cabinet fédéral ou à l'engagement récent d'appliquer l'analyse comparative entre les sexes à la préparation des budgets fédéraux, et ce, dès 2017.

[Traduction]

Cette étude contribuera à notre but commun, qui est d'atteindre l'égalité des sexes, en particulier pour les femmes les plus vulnérables, notamment les Autochtones, les femmes membres d'une minorité visible, les femmes handicapées et les jeunes. Oui, il y a eu des progrès, mais il reste beaucoup à faire.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes au Canada est le huitième en importance parmi les pays de l'OCDE. Selon les données les plus récentes, les travailleuses à temps plein gagnaient en moyenne, en 2014, 73,7 % de ce que gagnaient les travailleurs à temps plein. L'écart salarial entre les sexes serait donc d'un peu plus de 26 %. Toutefois, si on inclut les emplois à temps partiel dans l'équation, l'écart salarial entre les sexes serait plutôt de 32 %.

Les deux tiers des personnes qui travaillent à temps partiel sont des femmes, une main-d'oeuvre qui se concentre dans des secteurs aux emplois habituellement moins bien rémunérés, comme l'enseignement, les soins infirmiers, la vente et les services. Il y a des obstacles à la pleine égalité économique des Canadiennes,

notamment la discrimination systémique, qui peut prendre la forme de partis pris, ainsi que les normes sociales traditionnelles, qui font largement reposer la prestation des soins sur les épaules des femmes.

Quand on observe la situation économique des Canadiennes à travers le prisme de la diversité, il devient évident que certains segments de la population féminine sont nettement plus désavantagés que d'autres. Par exemple, 13,3 % des femmes vivent dans la pauvreté, mais le taux de pauvreté des femmes autochtones et des mères seules est trois fois plus élevé.

Des obstacles demeurent, même pour les segments de la population féminine qui ont fait des avancées. Par exemple, au Canada, les femmes décrochent environ 61 % de tous les diplômes d'études postsecondaires. Dans certains secteurs à prédominance masculine comme les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques, les STGM, elles progressent aussi. En 2011, 39 % des personnes diplômées dans ces disciplines étaient des femmes ayant entre 24 et 34 ans. Cependant, en 2015, seulement 22 % de la main-d'oeuvre en STGM était de sexe féminin, ce qui nous porte à croire que les obstacles auxquels les femmes se butent dans ces secteurs ne sont pas limités à la transition à la vie professionnelle, mais également au maintien en poste des femmes dans ces mêmes secteurs.

Dans d'autres domaines, les femmes ont, dans l'ensemble, enregistré peu de progrès. Par exemple, entre 1997 et 2013, la proportion d'emplois au salaire minimum occupés par des femmes est restée stable à 59 %.

Pour que tous les groupes de femmes accèdent à l'égalité, il faut un effort de collaboration au sein du gouvernement fédéral, mais également avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Les employeurs et la société en général ont aussi un rôle déterminant à jouer. Prenons le problème de l'écart salarial entre les sexes. Pour réduire cet écart salarial, il sera nécessaire de prendre en considération la prestation des soins, une tâche qui demeure fortement genrée et continue de revenir le plus souvent aux femmes. Il faudra une action conjointe des gouvernements et des employeurs afin de rendre possibles des mesures comme encourager une utilisation plus égalitaire du congé parental par les pères et les mères; offrir des régimes de travail plus souples, notamment au chapitre des horaires et des congés; et adopter dans les milieux de travail des politiques qui facilitent la conciliation des obligations professionnelles et familiales pour les femmes et pour les hommes.

En ce qui concerne le gouvernement fédéral, il a mis en place un éventail d'initiatives pour aplanir certains des obstacles qui freinent la participation des femmes à la vie active. Vous en entendrez davantage quand mes collègues d'autres ministères viendront témoigner. Il y a notamment l'assouplissement des régimes de travail soumis au Code canadien du travail, les changements apportés aux prestations parentales offertes par le programme d'assurance-emploi et l'élaboration du Cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Condition féminine Canada sert de centre d'excellence en matière d'égalité entre les sexes, comme vous en êtes très conscients à cette époque-ci de l'année. Nous mettons au point des outils de formation à l'analyse comparative entre les sexes plus — ou ACS+. Nous créons des réseaux, favorisons la mise en commun de l'information et prodiguons des conseils, une expertise et des directives aux ministères concernant la mise en oeuvre de l'ACS+. Nous travaillons avec les ministères chargés des enjeux relatifs à l'emploi et à l'économie. Nous les aidons à renforcer leurs capacités générales en ACS+ et à appliquer celle-ci à des propositions bien précises.

Condition féminine Canada met également en oeuvre des mesures ciblées à l'appui des efforts du gouvernement du Canada. Par exemple, notre organisation a financé une série de projets visant à favoriser la sécurité économique des femmes dans les régions rurales et éloignées. Ces projets ont mené à un décloisonnement qui s'est traduit par une plus grande collaboration dans la prestation des services et des programmes et, ce faisant, ont amélioré l'accès des femmes aux emplois dans ces régions.

• (0850)

Nous avons également lancé un appel de propositions visant à donner aux femmes autochtones les outils nécessaires pour renforcer leurs collectivités et, en particulier, pour apporter des solutions aux enjeux qui les affectent et les empêchent de progresser dans les divers aspects de la vie. Notre organisme a aussi financé des projets axés sur la prospérité économique qui avaient pour but d'accroître la participation des femmes dans des secteurs clés de l'économie et leur accession à des postes de responsabilité dans divers domaines comme ceux des mines et de la construction.

Outre nos actions ciblées, menées en complément à celles d'autres ministères suivant leur mandat, nous travaillons aussi à améliorer l'accès aux données. En effet, pour élaborer des politiques judicieuses, le gouvernement doit pouvoir compter sur des données solides, fiables et ventilées par sexe.

Depuis plus de 25 ans, Condition féminine Canada contribue au financement de Femmes au Canada, le seul rapport qui dresse un important portrait statistique complet des femmes au Canada. La 7^e édition de Femmes au Canada compte 14 chapitres portant sur des sujets tels que le bien-être économique des femmes, leur degré d'instruction, leur participation au marché du travail, les femmes handicapées et les femmes autochtones.

Par ailleurs, dans le budget de 2016, le gouvernement a alloué à Condition féminine Canada des fonds supplémentaires pour lui permettre de créer une unité vouée exclusivement à la recherche et à l'analyse. Ces nouveaux fonds nous permettront de jeter les bases d'une collaboration renouvelée avec Statistique Canada et, ainsi, de combler les lacunes actuelles en matière de données. On s'assurera ainsi la disponibilité d'un large éventail de données pour étayer l'élaboration des politiques et programmes futurs des secteurs public et privé.

Dans le cadre du Forum fédéral-provincial territorial des ministres responsables de la condition féminine, on travaille à cerner les

mesures requises pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes, notamment grâce à la collecte de données.

Pour promouvoir à l'avenir la sécurité économique des femmes et leur participation égale à l'économie, il faudra continuer de mobiliser l'ensemble de l'administration fédérale et de l'encourager dans la voie de l'égalité; créer et maintenir des réseaux interministériels et intergouvernementaux, notamment pour faciliter la collecte et la diffusion des données ventilées par sexe; et encourager les partenariats entre tous les ordres de gouvernement, les organismes non gouvernementaux, les institutions et les employeurs.

Le travail du Comité contribuera à éclairer et resserrer les efforts à venir de Condition féminine Canada et de nos collègues des autres ministères. Nous accueillons favorablement votre étude et attendrons avec impatience votre rapport.

La présidente: Excellent. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant écouter Andrew Heisz, de Statistique Canada.

M. Andrew Heisz (directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada): Bonjour, et merci.

[Français]

Je vais m'exprimer en anglais, mais, si vous le désirez, vous pourrez poser vos questions en français.

[Traduction]

J'ai un exposé à vous présenter aujourd'hui. Si vous le voulez, je peux parcourir le document de présentation et vous le dire quand je passe d'une page à l'autre.

Je vais commencer par la page 1. Statistique Canada est l'organisme statistique national du Canada, et à ce titre, il lui incombe de faire une collecte systématique et coordonnée de données sur les femmes et les filles. Ensemble, les données que nous recueillons à Statistique Canada couvrent l'éventail complet des conditions socioéconomiques touchant les femmes, comme la représentation des femmes dans la population active, l'inscription des femmes dans des programmes d'études postsecondaires...

J'ai l'impression que nous n'avons pas le document de présentation. Ai-je raison?

La présidente: Vous avez tout à fait raison. Nous ne l'avons pas.

M. Andrew Heisz: Et vous n'avez sans doute pas de photocopieuse cachée derrière.

La présidente: Pas dans ma poche.

Des voix: Oh, oh!

La présidente: Est-ce essentiel à votre exposé?

M. Andrew Heisz: Je crois que ce serait utile, mais ce n'est certainement pas essentiel. Je ferai de mon mieux pour le parcourir pour vous.

La présidente: Poursuivons sans ce document, alors.

M. Andrew Heisz: D'accord. Je vais essayer de vous illustrer le contenu des diapos comme si vous pouviez les voir. Honnêtement, certaines diapos comportent surtout du texte, alors ce n'est pas tellement un problème.

Aux fins de cet exposé, je vais me concentrer sur quatre thèmes de haut niveau. Le premier sera l'accès aux études postsecondaires et le niveau de scolarité; le deuxième, les écarts salariaux et professionnels; le troisième, les femmes ayant un faible revenu; et le quatrième, le degré de préparation des femmes à la retraite.

La troisième diapositive présente les résultats des femmes concernant l'accès aux études postsecondaires et les réussites. Ma collègue de Condition féminine Canada a donné des résultats semblables. À la suite d'une augmentation constante des taux d'obtention de diplôme, les femmes terminent leurs études postsecondaires dans une plus forte proportion que les hommes et sont également bien représentées dans les programmes coopératifs. On accorde souvent une attention particulière à la proportion de femmes dans les domaines STGM — sciences, technologies, génie et mathématiques —, en partie pour faire ressortir l'influence des stéréotypes sexistes au sujet des capacités des femmes et des hommes qui orientent les filles et les garçons, les femmes et les hommes vers des parcours scolaires et professionnels différents.

La diapositive 4 traite de la façon dont les jeunes femmes sont moins enclines à choisir un programme de STGM que les hommes. Une étude récente s'est appuyée sur les notes de mathématiques des écoles secondaires de 2000 pour une cohorte de filles et de garçons du Canada, qui ont ensuite été suivis 10 ans plus tard pour déterminer si les résultats en mathématiques influent sur le choix d'un programme de STGM à l'université.

● (0855)

La présidente: Permettez-moi de vous interrompre un instant.

Si vous avez vos iPad, vous verrez qu'on peut accéder à la présentation.

Je suis désolée, monsieur Heisz. Je vais vous donner plus de temps en guise de compensation pour les interruptions.

M. Andrew Heisz: Je parle vraiment très lentement pour cette raison.

Pour ceux qui peuvent suivre, j'en suis à la diapositive 4, où se trouve un graphique qui compare les pourcentages de filles et de garçons et de femmes et d'hommes qui choisissent un domaine STGM, selon la note obtenue en mathématiques en 10^e année. Le graphique montre essentiellement que même les femmes qui avaient des notes élevées en mathématiques en 10^e année choisissaient moins probablement les domaines STGM que les hommes ou les garçons qui avaient des notes élevées en mathématiques en 10^e année.

La diapositive 5 et la suivante portent sur les écarts salariaux et professionnels entre les hommes et les femmes. En 2016, le salaire horaire des femmes travaillant à temps plein équivalait à 88 % de celui des hommes. J'aimerais souligner qu'il y a diverses façons de calculer l'écart salarial entre les sexes. Celle que je choisis de présenter montre le salaire horaire des femmes qui travaillent à temps plein, mais vous pourriez aussi regarder les revenus annuels des femmes dans leur ensemble, et vous pourriez regarder les revenus annuels des femmes qui ont travaillé toute l'année à temps plein. Les niveaux seraient différents. Ce qui importe, c'est que l'écart salarial rétrécit, peu importe le niveau utilisé.

L'écart salarial demeure même entre les hommes et les femmes qui ont le même degré d'instruction. Par exemple, si on compare les hommes et les femmes qui ont un baccalauréat, le salaire horaire des femmes équivalait quand même à 88 % de celui des hommes, en 2016. De même, les femmes occupant des postes de niveau universitaire liés aux STGM gagnaient en moyenne 61 000 \$ par année, par comparaison aux 71 000 \$ que les hommes gagnaient. L'écart salarial entre les sexes pourrait être en partie attribuable à la proportion de femmes qui atteignent des postes de haute gestion. Dans le secteur gouvernemental, qui est soumis aux lois sur l'équité en matière d'emploi, les femmes risquent un peu plus que les hommes de décrocher des postes de direction. Dans le secteur privé,

seulement 26 % des cadres supérieurs étaient des femmes. On constate effectivement, à la diapositive 6, que la proportion du palier supérieur de 1 % qui se composait de femmes s'est accrue constamment, pour passer de 10 % au milieu des années 1980 à plus de 20 % ces dernières années. Cependant, cela demeure nettement en bas de 50 %.

Je passe à la diapositive 7 pour vous parler un peu de faible revenu. Le faible revenu signale bien entendu très clairement un faible bien-être économique. Il est important de souligner que le faible revenu est mesuré au niveau du ménage; les caractéristiques du ménage jouent donc un rôle important dans la compréhension du faible revenu. Bon nombre des chiffres que je présente sont des statistiques d'ordre familial et ne sont pas liés précisément aux femmes.

Bien que les revenus des familles aient augmenté de façon constante au cours des 20 dernières années, le faible revenu chez les femmes est demeuré stable, sans jamais augmenter ou diminuer. En 2014, 13,5 % des femmes vivaient dans des familles à faible revenu. En comparaison, la proportion était de 12,5 % chez les hommes. La proportion de ménages à faible revenu est plus élevée chez les femmes et les hommes de certains groupes socioéconomiques, comme les Autochtones, les nouveaux immigrants, les personnes handicapées, les personnes seules, les parents seuls et les membres de minorités visibles. Les familles monoparentales et les personnes âgées seules, en particulier les personnes de 75 ans et plus, se démarquent comme groupes où la proportion de ménages à faible revenu est beaucoup plus forte pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, le taux de faible revenu des femmes de 75 ans et plus était de 17 %, par rapport à un taux de 9,4 % pour les hommes.

J'en suis maintenant à la diapositive 8. Tout le monde sait que les transferts du gouvernement fédéral réduisent la proportion de ménages à faible revenu. Les divers programmes de transferts ont des effets sur divers types de familles. Par exemple, les familles composées d'enfants et de personnes âgées peuvent bénéficier de la SV et du SRG, alors que les jeunes familles vont plus probablement recevoir des prestations pour enfants ou de l'assurance-emploi. Nous montrons sur la diapositive 8 à quel point le taux de faible revenu serait plus élevé pour divers types de familles sans les principaux paiements de transfert fédéraux. La SV et le SRG réduisent considérablement les taux de faible revenu des personnes âgées seules et des couples âgés, alors que les prestations pour enfants réduisent les taux de faible revenu des parents seuls et des couples avec enfants, mais dans une moindre mesure.

Pour les femmes âgées seules, nous constatons que le taux de faible revenu était de 30 %, mais sans la SV et le SRG, ce taux serait de 25 % supérieur. Pour les femmes à la tête de familles monoparentales, nous constatons que leur taux de faible revenu était de 40 % en 2014, mais qu'il aurait été de 8 % supérieur sans les prestations pour enfants. Dans certains cas, le transfert ne suffit pas pour hausser les revenus des familles au-delà du seuil de faible revenu, mais il réduit quand même l'écart par rapport au seuil de faible revenu pour cette famille. Par exemple, pour les femmes à la tête de familles monoparentales, l'écart de faible revenu était en moyenne de 11 400 \$. Cela signifie que le revenu se situait à 11 400 \$ de moins que le seuil de faible revenu, mais il aurait été de près de 20 000 \$ sans les prestations pour enfants.

• (0900)

La diapositive 9 porte sur notre dernier sujet, la préparation à la retraite. Sur la diapositive 10, on voit que les femmes seules et les mères seules étaient moins sûres de leurs perspectives de retraite que les autres groupes familiaux. Elles étaient moins susceptibles de planifier leur retraite. Elles étaient également moins enclines à estimer que leur revenu de retraite serait suffisant. Les femmes seules ayant pris leur retraite plus tôt risquaient moins d'estimer que leur revenu de retraite était adéquat.

C'est ce qui termine mon exposé. Je vous remercie beaucoup.

La présidente: Excellent.

Pour notre première série de questions de sept minutes, nous allons commencer par Mme Ludwig, chez les libéraux.

Mme Karen Ludwig (Nouveau-Brunswick-Sud-Ouest, Lib.): Bonjour. Je vous remercie de vos excellents exposés.

Le Comité estime très important de se pencher sur la situation des femmes au Canada. Récemment, le gouvernement fédéral a annoncé, dans le budget de 2016, l'Allocation canadienne pour enfants, qui n'est pas imposable. Quelle importance cette allocation revêt-elle pour les femmes qui vivent sous le seuil de faible revenu?

M. Andrew Heisz: Nous n'avons pas de statistiques au sujet de la nouvelle Allocation canadienne pour enfants, par comparaison avec la prestation pour enfants qui était auparavant versée aux familles avec enfants. Je peux dire qu'elle produit un effet important sur le taux de faible revenu et sur les nombres de femmes et d'enfants qui vivent sous le seuil de faible revenu.

Mme Karen Ludwig: Excellent. Étant donné que l'Allocation canadienne pour enfants n'est pas imposable, il est à espérer qu'elle sera encore plus avantageuse pour ces femmes. Croyez-vous qu'on puisse le croire?

M. Andrew Heisz: Je préfère attendre d'avoir vu les chiffres. Cela dépend de la portée de l'allocation après imposition et de la façon dont cela...

Vous avez raison. La nouvelle allocation n'est pas imposable alors que l'ancienne l'était, au moins certaines l'étaient. La Prestation universelle pour la garde d'enfants — la PUGE — était imposable. Je pense qu'il faudra regarder les chiffres que nous obtiendrons pour voir ce qui en ressort au bout du compte.

Mme Karen Ludwig: Merci.

Pendant la discussion de ce matin, il y avait manifestement un lien entre l'éducation et les niveaux de revenu. Je me demande si vous pouvez nous parler de la différence entre les niveaux de revenu et d'éducation, par exemple, avec une formation dans un métier. Nous savons que les femmes sont de plus en plus nombreuses à fréquenter des établissements postsecondaires, en particulier les universités, mais nous n'avons pas constaté une augmentation comparable des nombres de femmes dans les métiers.

Compte tenu des revenus des personnes de métier ainsi que de la plus courte durée de la formation, laquelle s'applique directement au domaine, à quel point est-il important que les femmes participent davantage aux formations à des métiers ou aient un meilleur accès à ces formations et à des emplois dans les métiers au Canada?

Mme Justine Akman: Je vais essayer de répondre avec rigueur.

Comme vous l'avez mentionné, un plus grand nombre de femmes étudient en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques, mais leur taux d'emploi dans ces disciplines ne correspond pas à leur taux de scolarité. Quand elles travaillent dans ces disciplines, elles ont tendance à occuper des emplois moins bien

rémunérés et à ne pas monter les échelons de la même façon que les hommes.

Donc, c'est sans aucun doute des disciplines qui retiennent l'attention de tous les ordres de gouvernement. Surtout dans les économies axées sur les ressources, il est très important que les femmes poursuivent leur formation en apprentissage, dans les métiers spécialisés et ainsi de suite pour pouvoir entrer sur le marché du travail et peut-être se sortir de la pauvreté dans certains cas. De toute évidence, il est ensuite aussi très important de rétrécir l'écart salarial maintenant qu'un plus grand nombre de femmes occupent des postes supérieurs dans ces industries.

• (0905)

Mme Karen Ludwig: Excellent, merci.

Tout au long de vos travaux de recherche et à l'aide des données que vous avez recueillies, avez-vous étudié ou analysé l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les régions rurales par rapport aux régions urbaines ainsi que les autres différences régionales au Canada?

M. Andrew Heisz: Je ne connais pas d'étude qui porte précisément là-dessus. Je ne suis probablement pas le meilleur expert en matière d'écart salarial pour répondre à la question, mais je crois que nous avons à Statistique Canada plus de chiffres disponibles sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes en fonction de différentes caractéristiques, comme l'occupation d'un emploi et le secteur d'emploi. Ces données feraient partie de notre publication intitulée *Femmes au Canada* qui compile des statistiques sur les femmes et que l'on peut consulter sur le site Web de Statistique Canada.

Mme Karen Ludwig: Bien.

Madame Akman?

Mme Justine Akman: Si je me fie seulement aux dernières études que j'ai vues, je pense que l'écart salarial était plus prononcé en Alberta. C'était avant la chute du prix du pétrole. Comme je l'ai déjà mentionné, la situation a tendance à être plus grave dans les économies axées sur les ressources.

Je n'ai moi aussi aucune étude qui me vient à l'esprit, mais je suis certaine que c'est de l'information que nous pourrions obtenir pour vous, si vous le souhaitez, pour faire un suivi.

Mme Karen Ludwig: Cette information m'intéresserait beaucoup.

J'ai l'honneur de représenter la circonscription de Nouveau-Brunswick-Sud-Ouest. Dans la collectivité où j'habite, nous avons une forte concentration de titulaires de doctorat et de personnes qui viennent de différentes régions, mais à l'extérieur de cette collectivité, dans les régions rurales, la situation est difficile. L'accès à l'éducation n'est pas le même. Dans la circonscription, il y a un collège et une université privée non confessionnelle à caractère religieux. Au Nouveau-Brunswick, les universités se trouvent dans ce que nous appelons les grandes villes, mais les moyens de transport pour s'y rendre sont limités. Nous observons sans aucun doute un écart salarial dans les régions rurales, car on n'y trouve pas les mêmes emplois bien rémunérés, et il y a également le problème du transport.

L'autre question que je voulais vous poser, monsieur Heisz, concerne la façon dont le calcul de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est utilisé. Emploie-t-on une mesure normalisée au sein des différents ministères?

M. Andrew Heisz: Je ne connais pas de mesure normalisée.

Mme Karen Ludwig: Bien.

Madame Akman?

Mme Justine Akman: Nous sommes extrêmement prudents lorsque nous expliquons quels chiffres nous utilisons et la façon dont c'est calculé, car le calcul diffère grandement selon ce qui est observé. Même dans la déclaration d'aujourd'hui, je me suis efforcée d'être claire à ce sujet.

Mme Karen Ludwig: Je m'en suis rendu compte. Merci.

Dans le cadre de notre étude précédente, qui portait sur la violence envers les femmes et les jeunes filles, nous avons sans aucun doute souvent entendu parler de la question des preuves et des données ou des difficultés qui s'y rapportent, comme la façon dont les données sont recueillies, car il n'y avait pas le même niveau de cohérence. Dans certains cas, les comptes rendus étaient anecdotiques, ce qui justifie sans aucun doute des travaux de recherche. Ce que vous faites ici est certainement très utile, car nous pouvons utiliser vos travaux fondés sur des données probantes pour élaborer une politique.

Avez-vous vu des études, ou en avez-vous réalisées, sur l'importance de la présence des femmes dans les milieux syndiqués? Leur salaire est-il plus élevé ou observe-t-on une plus grande égalité des sexes?

M. Andrew Heisz: Je peux répondre. Lorsqu'on examine les emplois et l'écart salarial entre les hommes et les femmes, il est important de tenir compte de la grande proportion de femmes qui occupent des postes dans la fonction publique. De toute évidence, la plupart de ces emplois sont syndiqués. Des études expliquent l'effet de la syndicalisation sur l'écart salarial, et je crois que c'est un facteur important.

Il serait probablement prudent, plutôt que de vous dire à quel point je pense que c'est plus important, de vous indiquer les travaux de recherche concernés.

Mme Karen Ludwig: Bien.

● (0910)

La présidente: C'est une bonne chose, car vous n'avez plus de temps.

Je vais maintenant passer à ma collègue, Mme Harder.

Vous avez sept minutes.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Très bien.

Merci beaucoup d'être venus témoigner.

Je commence par Andrew. Une des choses soulignées dans le dossier est la différence dans les emplois. Nos emplois diffèrent de ceux des hommes, n'est-ce pas? On n'embauche pas à temps plein les femmes au même rythme que les hommes. Est-ce parce que les femmes sont rebutées? Quand on regarde le nombre d'hommes et de femmes qui postulent à un même poste, accorde-t-on une préférence aux hommes, ou est-ce tout simplement parce que les femmes ne postulent pas aux mêmes postes que les hommes?

M. Andrew Heisz: À Statistiques Canada, nous nous efforçons beaucoup de présenter ce que nous appelons les « faits stylisés », les résultats statistiques. De toute évidence, nous étudions également l'écart salarial entre les hommes et les femmes, pour essayer de déterminer certaines des principales causes. Il est très difficile de déterminer les causes, essentiellement parce que nous ne savons tout simplement pas tout au sujet du parcours suivi par les femmes avant d'en arriver à être moins bien rémunérées que les hommes.

Nous savons, par exemple, que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. Nous savons qu'elles sont plus susceptibles, lorsqu'elles travaillent à temps partiel, de dire qu'elles le font par choix ou à cause de responsabilités familiales.

Il existe des moyens de décortiquer l'écart salarial en cernant ce genre d'éléments. Choisir de travailler à temps partiel doit certainement jouer un rôle, mais il existe aussi, comme je l'ai mentionné dans mes observations, des normes dans la société, et la façon dont les femmes et les filles sont dirigées vers différents emplois pourrait également y être pour quelque chose.

Mme Rachael Harder: Je vois.

Il me semble que le facteur le plus important ici est de protéger le choix d'une femme. Au bout du compte, notre objectif devrait-il être d'avoir la même proportion d'hommes et de femmes dans tous les domaines ou plutôt de protéger le choix des femmes?

Mme Justine Akman: Nous avons des données. Environ 70 % des emplois à temps partiel sont invariablement occupés par des femmes depuis que nous avons commencé à recueillir les données en 1997. Bien qu'il y ait de nombreuses raisons de travailler à temps partiel — et on le fait parfois par choix —, nous savons que 37,8 % des femmes concernées affirment que c'est contre leur gré. Autrement dit, si le secteur privé, le secteur public et d'autres employés les aidaient davantage, elles préféreraient travailler à temps plein. Une fois de plus, c'est surtout attribuable, comme l'a mentionné mon collègue Andrew, à des responsabilités assumées à la maison.

Mme Rachael Harder: Andrew, vous avez également mentionné que l'écart salarial se resserre. Pouvez-vous en dire plus long à ce sujet?

M. Andrew Heisz: Une fois de plus, on a un peu étudié ce qui explique le resserrement de l'écart salarial. Je pense que le resserrement suit d'autres changements socioéconomiques associés à la participation des femmes au marché du travail. La participation croissante des femmes au marché du travail et leur plus grande scolarisation pourraient être d'importants facteurs à considérer pour expliquer le resserrement de l'écart salarial.

Mme Rachael Harder: L'une des choses que vous dites dans le dossier est que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à terminer des études postsecondaires. Comment alors en sommes-nous arrivés là?

Je pense que c'est très positif. De toute évidence, les femmes se taillent une place dans le monde et se débrouillent très bien. Comment alors en sommes-nous arrivés là?

M. Andrew Heisz: Encore une fois, c'est une question de changements dans la société et dans la façon dont les gens entament des études postsecondaires. À propos des chiffres, je peux dire que ce que vous affirmez est correct, à savoir que les femmes sont maintenant plus nombreuses à obtenir un diplôme universitaire. Il est toutefois beaucoup plus difficile d'expliquer pourquoi.

● (0915)

Mme Justine Akman: Puis-je ajouter quelque chose?

Mme Rachael Harder: Allez-y.

Mme Justine Akman: À un moment donné, lorsque les femmes commençaient tout juste à entrer sur le marché du travail, l'écart salarial a considérablement diminué, mais il s'obstine maintenant à demeurer à peu près au même niveau, selon la façon de le calculer: postes à temps plein, postes à temps partiel, les deux combinés et ainsi de suite. Il est maintenant plus difficile de le faire bouger à ce stade-ci, mais parce qu'il se situe autour de 30 %, tous les ordres de gouvernement déploient encore un effort concerté pour le corriger.

Parmi les raisons qui expliquent l'écart — et elles sont nombreuses; il n'existe pas de solution universelle —, il y a la prestation de soins, la segmentation du marché du travail, des préjugés persistants, la discrimination en milieu de travail et le nombre supérieur de femmes qui travaillent à temps partiel.

À ce stade-ci, pour corriger l'écart salarial, il faudrait prendre un certain nombre de mesures différentes. J'ajoute également que la situation est pire pour certaines femmes. L'écart est moins prononcé pour ce qui est des femmes ayant un certain niveau d'éducation, mais il est bien pire pour d'autres.

Mme Rachael Harder: Merci.

Andrew, lorsque nous regardons les différents revenus en comparant les travailleurs à temps plein, nous constatons que le revenu moyen des femmes est plus faible. Je suppose que je me demande si nous comparons des pommes à des pommes.

Comparons-nous les mêmes emplois? Lorsqu'un homme et une femme occupent les mêmes fonctions, la femme gagne-t-elle moins cher? Est-ce la situation que nous montrent les chiffres?

M. Andrew Heisz: Les chiffres que je présente ici sont un peu moins ventilés que ce que vous décrivez. Seul le salaire à temps plein des femmes est comparé à celui des hommes, et on ne tient pas compte des différents emplois ni d'autres caractéristiques contextuelles.

On effectue ce genre de comparaison dans certaines études. Si ma mémoire est bonne, lorsqu'on tient compte de tous ces facteurs, l'écart salarial est de 92 ¢ par dollar plutôt que les 88 ¢ que nous avons ici. On peut donc expliquer partiellement l'écart salarial au moyen de ce que nous appellerions des éléments observables, mais une partie de l'écart demeure inexplicable.

Mme Rachael Harder: Merci.

La présidente: Nous allons passer à Mme Malcolmson, pour sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson (Nanaimo—Ladysmith, NPD): Je remercie les témoins. Vous nous avez donné du très bon matériel qui sera très utile à notre étude. Je vous suis reconnaissante de plonger dans le sujet de notre étude, c'est-à-dire l'insécurité économique des femmes.

Dans les observations liminaires de Condition féminine Canada, j'ai remarqué que vous avez condensé certaines des histoires tristes liées à l'écart salarial. L'écart salarial au Canada est le huitième en importance parmi les pays de l'OCDE, et il se situe entre 26 et 32 %, selon qu'il s'agit d'emplois à temps partiel ou à temps plein. Compte tenu de la situation, j'aimerais savoir pourquoi Condition féminine Canada n'a pas encouragé le gouvernement à adopter une loi sur l'équité salariale et ne s'est pas assuré que cela se fasse. Comme la loi a principalement été écrite en 2014, pourquoi ne pas l'adopter tout de suite plutôt que de permettre au gouvernement de remettre son adoption à 2018?

Mme Justine Akman: Comme les membres du Comité le savent sûrement, le gouvernement s'est engagé à présenter un projet de loi sur l'équité salariale en 2018. Condition féminine a participé à

l'analyse effectuée dans ce dossier, notamment en s'assurant que les gens comprennent la différence entre l'écart salarial et l'équité salariale, qui sont deux concepts différents. Nous nous penchons évidemment sur les deux.

Mme Sheila Malcolmson: En novembre dernier, nous avons obtenu un rapport du Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Je signale que les femmes autochtones ont difficilement accès à l'emploi et continuent de vivre dans la pauvreté. Les Nations unies se disent également préoccupées par l'absence de stratégie ou de plan cohérent de la part du gouvernement fédéral pour améliorer la sécurité économique des femmes autochtones.

Pouvez-vous nous dire de quelles façons le gouvernement prévoit donner suite aux recommandations des Nations unies en concevant un plan précis pour redresser les injustices subies par les femmes autochtones, y compris le faible taux d'emploi et les faibles revenus?

Mme Justine Akman: Le gouvernement collabore avec tous les ministères — ce qui comprend entre autres les Affaires autochtones, Emploi et Développement social Canada et Santé Canada — pour donner suite aux recommandations du CEDAW, le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. À la rubrique sur le programme de réconciliation, on trouve un certain nombre d'initiatives fédérales qui visent à lutter contre la pauvreté dans les communautés autochtones.

Je me demande si Lucie voudrait parler des programmes de Condition féminine qui visent à pallier les difficultés économiques des femmes autochtones.

● (0920)

Mme Lucie Desforges (directrice générale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada): Bien sûr. Je peux parler d'une initiative amorcée récemment dans le cadre du programme pour les femmes. En 2016, nous avons lancé un appel de propositions pour demander expressément aux Autochtones de nous proposer des moyens d'autonomiser les femmes dans leurs communautés. C'était la première fois que l'organisme faisait un appel de propositions qui visait précisément les femmes autochtones. Nous avons terminé récemment nos évaluations et des annonces seront faites bientôt. La ministre Monsef sera en mesure de les faire bientôt.

À la suite de cet appel de propositions, nous financerons plusieurs organisations qui travailleront avec leurs partenaires communautaires dans différents dossiers — les questions économiques, la violence et le leadership proprement dit — afin que les femmes autochtones puissent participer pleinement à la vie dans leurs communautés. Vous en apprendrez bientôt plus à ce sujet.

Mme Sheila Malcolmson: Il serait utile que le ministère tienne le Comité au courant des résultats de ce travail.

Je veux passer aux représentants de Statistique Canada. Nous avons entendu dire qu'un manque de programmes de garderies tient les femmes à l'écart du marché du travail. Des services de garde abordables, accessibles et de grande qualité sont essentiels pour permettre aux femmes de travailler et, par conséquent, de contribuer à l'économie. Cependant, pour que ces services soient utiles, les familles doivent être en mesure de se les permettre. Nous entendons dire que les frais de garde ont atteint des niveaux inacceptables après avoir augmenté de près de 10 % au cours des deux dernières années. L'année dernière, les médias ont parlé d'un rapport du Centre canadien de politiques alternatives selon lequel les frais de garde de 7 \$ par jour au Québec ont augmenté la participation des femmes au marché du travail dans une proportion de 8 à 12 %.

Recueillez-vous des données à Statistique Canada? Pouvez-vous fournir au Comité des données de partout au pays sur la façon dont la disponibilité des services de garde augmente la participation des femmes au marché du travail?

Mme Anne Milan (chef, Division de la statistique du travail, Statistique Canada): Je n'ai pas la réponse à cette question précise, mais dans un des chapitres sur le travail rémunéré du rapport intitulé *Femmes au Canada*, nous présentons certaines données ventilées par région géographique, par province et par RMR. On y voit le taux d'emploi des femmes et des hommes ainsi que la valeur médiane des frais de garde mensuels dans les régions concernées. On y trouve certains renseignements à ce sujet.

Mme Sheila Malcolmson: Pouvez-vous vous engager à remettre ces renseignements au Comité? Ils seraient utiles dans le cadre de notre travail.

Mme Anne Milan: Ils seront publiés le 8 mars. Nous pourrions probablement vous les remettre ensuite.

Mme Sheila Malcolmson: Cela fonctionne pour notre délai. Merci. Il sera bon de commencer à voir ces données.

J'ai une autre question pour les représentants de Statistique Canada. Des travailleurs nous ont dit que lorsqu'ils ne sont pas assurés d'avoir un emploi stable et bien rémunéré, la prospérité économique des femmes est compromise davantage. Nous avons entendu dire qu'un salaire minimum fédéral de 15 \$ pourrait protéger la sécurité économique des femmes contre cette menace. Avez-vous des données qui pourraient nous aider à comprendre les avantages à cet égard d'un salaire minimum fédéral?

M. Andrew Heisz: Je pense que je pourrais difficilement répondre à la question. Nous recueillons bien sûr des données sur les salaires des gens, et il arrive souvent que des personnes travaillent au salaire minimum. Nous pouvons le constater dans nos chiffres. Je pense toutefois qu'une analyse plus poussée serait nécessaire pour déterminer l'incidence d'un salaire minimum fédéral donné. Je doute que Statistique Canada ait fait un tel exercice.

Mme Sheila Malcolmson: Si jamais vous trouvez une telle analyse, pourriez-vous nous aviser?

M. Andrew Heisz: Je le ferai. Mais comme je l'ai dit, je n'en connais aucune.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

La présidente: Votre temps est écoulé. Avant que nous passions à notre prochain témoin, je voudrais donner quelques renseignements aux membres du Comité. D'excellents travaux ont été réalisés au sujet de l'équité salariale, dans le cadre d'une étude récente sous la direction de Mme Vandenberg. Vous y trouverez beaucoup de données qui vous aideront à comprendre l'écart de rémunération, la

disparité salariale et bien d'autres concepts. Comme devoir, je vous encourage donc à lire le document.

Nous allons maintenant écouter Mme Damoff, qui a sept minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Merci beaucoup.

Je remercie les témoins de leur comparution.

J'aimerais notamment parler de l'écart de rémunération et de l'accès aux postes de haute direction. Avant d'être députée, j'ai travaillé dans les services bancaires d'investissement. Je me souviens de certaines remarques qui circulaient dans mon milieu de travail. En effet, si on finissait par avoir le choix entre un homme et une femme, une femme en âge de procréer ne serait pas embauchée parce que les dirigeants s'inquiétaient des coûts de la formation et du congé de maternité. Ce genre de choses surviennent dans la vraie vie, même si c'est fort troublant.

Je regarde vos graphiques — je vois que vous en avez d'autres dans votre présentation —, et il y en a un qui porte sur les raisons de quitter son emploi volontairement. Prendre soin des enfants est la raison donnée par 25 % des femmes et 4,7 % des hommes. Ensuite, les gens quittent leur travail pour prendre soin d'une autre personne ou pour des obligations familiales, et j'imagine qu'ils s'occupent alors de personnes âgées et de parents. Encore ici, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes à le faire. De toute évidence, la garde des enfants est un enjeu majeur pour les femmes qui occupent des postes de haute direction. Est-ce que Condition féminine offre des programmes pour les aider à ce chapitre?

Aussi, il serait probablement utile de permettre aux hommes de prendre un congé de paternité, mais beaucoup d'entre eux ne se prévalent pas de ce droit. Ils s'inquiètent soit de leurs possibilités d'avancement au travail, soit des préjugés connexes.

Voilà mes deux questions.

● (0925)

Mme Lucie Desforges: Merci.

Ces dernières années, Condition féminine Canada a financé de nombreux projets à hauteur de près de 50 millions de dollars — je crois qu'il y en a 130. Nous avons lancé différents appels de propositions dans le but d'adapter les différents secteurs d'activité et de favoriser la prospérité et la sécurité économique des femmes. Je peux vous donner un exemple, mais puisque les projets durent 36 mois, bon nombre d'entre eux viennent de se terminer ou prendront fin l'année prochaine.

À titre d'exemple, nous avons lancé un appel de propositions concernant les femmes dans le milieu technologique. Les organisations travaillent également avec le Conseil des technologies de l'information et des communications, un organisme canadien. Dans le cadre du projet, tous les partenaires visés, en particulier dans le secteur privé, ont examiné leurs politiques, leurs plans de gestion des talents et ce genre de choses. Ils ont fait une grande découverte: certains adoptent une approche sexospécifique. Bon nombre d'entre eux sont en train de se rendre compte qu'ils entretiennent des préjugés implicites, entre autres. Au terme de ces travaux, notre prochaine étape consistera donc à récolter les fruits de ces projets, puis à partager l'information et les leçons apprises. Bon nombre de ces projets se dérouleront au cours des années à venir, et nous pourrions alors en connaître les résultats. Mais il va sans dire que bon nombre d'organisations se sont attardées au recrutement, à la rétention et à la gestion des talents, après quoi elles ont identifié des obstacles et trouvé des moyens de les surmonter.

Mme Pam Damoff: Qu'en est-il des hommes qui prennent un congé de paternité? Vous êtes-vous penchés sur la question?

Mme Lucie Desforges: Nous n'avons rien fait de précis à ce sujet. Je ne suis pas en mesure de vous répondre maintenant. De façon générale, je doute que ce genre de données aient été réunies, mais ma collègue en sait peut-être plus là-dessus.

Mme Justine Akman: Je dirais que vous feriez probablement mieux de poser la question à nos confrères d'Emploi et Développement social Canada, ou EDSC, qui compareraient tout à l'heure. Quoi qu'il en soit, les modalités de travail flexibles et les modifications aux prestations d'assurance-emploi relèvent certainement des engagements et plateformes énoncés dans leur mandat.

Mme Pam Damoff: Il ne suffit pas d'offrir la possibilité; il faut également écarter les préjugés pour éviter que les hommes ne souffrent au même titre que les femmes, depuis des années, qui ne progressent pas au même rythme lorsqu'elles prennent un congé de maternité. C'est la principale raison pour laquelle les hommes ne prennent pas de congé de paternité.

Je m'adresse aux représentants de Statistique Canada. Vous connaissez l'objet de notre étude actuelle. Y a-t-il des aspects de vos recherches qui font défaut, selon vous, et qui seraient bénéfiques à nos travaux? Vous avez dit à quelques reprises n'avoir aucune donnée là-dessus. Dans ce cas, y a-t-il quoi que ce soit qui pourrait être utile à notre étude et qui nous permettrait d'obtenir des données?

• (0930)

M. Andrew Heisz: Je ne sais pas vraiment comment répondre à la question, car elle porte sur les lacunes en matière de données, dont je ne suis pas vraiment prêt à parler.

Mme Pam Damoff: Pourriez-vous y réfléchir un peu et nous donner la réponse plus tard?

M. Andrew Heisz: Certainement. Je vais poser la question à Statistique Canada.

Mme Justine Akman: Si vous voulez, je peux essayer de répondre.

Mme Pam Damoff: D'accord.

Mme Justine Akman: Comme vous l'avez appris lors d'autres comparutions devant le Comité, Condition féminine Canada s'intéresse beaucoup à l'analyse comparative entre les sexes plus, ce pour quoi nous collaborons avec d'autres ministères fédéraux, y compris ceux à caractère économique. La discussion porte sur les ministères qui manquent de données pour réaliser une analyse comparative entre les sexes. Vous allez entendre le témoignage de mon collègue Neil Bouwer, de RNCan, ainsi que des représentants de l'EDSC. Nous leur avons proposé de rencontrer d'autres ministères à caractère économique — des ministères liés aux ressources et à vocation scientifique — de sorte que les données dont ils ont besoin pour leur analyse comparative entre les sexes existent bel et bien. En retour, il est bien entendu à espérer que cela permettra la création de programmes qui tiennent compte des intérêts des femmes.

Mme Pam Damoff: Puisqu'il ne me reste que 30 secondes, je vais m'arrêter ici.

La présidente: Très bien. C'est excellent.

Nous allons maintenant passer à la prochaine série de questions. Mme Vecchio dispose de cinq minutes.

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

Je voudrais encore commencer par les représentants de Statistique Canada. Pourriez-vous me confirmer quelle est la différence de gains entre les femmes et les hommes, en cents par rapport à un dollar, quand il s'agit d'emplois du même secteur d'activité exactement et de postes identiques? Était-ce 92 ou 96 ¢ pour un dollar? Vous en souvenez-vous?

M. Andrew Heisz: C'était 92 ¢.

Mme Karen Vecchio: D'accord. Je voulais juste clarifier ce point.

Lorsque nous examinons des situations et comparons différents emplois à plein temps, j'adopte le point de vue d'une mère qui a fait des allées et des venues sur le marché du travail. Avons-nous des chiffres qui tiennent compte de ce phénomène? Si nous essayons de comparer des pommes avec des pommes, prenons l'exemple d'une personne qui a quitté le marché du travail — disons une personne de 35 ans qui a eu deux enfants, et qui a peut-être été absente pendant deux ans. Ce facteur entre-t-il en ligne de compte lorsque vous essayez de comparer la situation d'hommes et de femmes qui ont la même éducation, le même âge, et ainsi de suite? Cela ne fait-il pas partie des données ou de l'étude?

M. Andrew Heisz: Le nombre ajusté de 92 ¢ que j'ai mentionné tient compte de l'expérience de travail consolidée. On compare donc ici des femmes et des hommes ayant des âges similaires, des expériences de travail similaires, des professions similaires et évoluant dans des industries semblables.

Mme Karen Vecchio: C'est merveilleux. Merci beaucoup.

Pour ce qui est des métiers — j'aimais l'angle de Mme Ludwig —, nous avons parlé des domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, ou STIM. J'aimerais que nous soyons un peu plus précis. Avons-nous des données qui montrent une augmentation du nombre d'inscriptions de femmes dans ces métiers, par rapport aux décennies précédentes?

M. Andrew Heisz: Je crois que oui. Je n'ai rien en main qui porte expressément sur les métiers et les inscriptions.

Voyez-vous un inconvénient à ce que je regarde mon document un instant?

Mme Karen Vecchio: Ce n'est pas un problème.

M. Andrew Heisz: Si vous avez une autre question à poser pendant ce temps, allez-y. Je ne voudrais pas gaspiller vos sept minutes.

Mme Karen Vecchio: Je vous remercie. J'allais revenir à mes autres questions, et je pourrais commencer par là. Lorsque nous parlons des métiers, j'aime toujours voir ce genre de chiffres pour comprendre ce qui se passe.

Je sais que nous avons aussi examiné les taux d'obtention de diplôme. Avons-nous des données comparatives qui montrent le nombre d'inscriptions universitaires dans les domaines des STIM au fil des décennies? Par exemple, on pourrait apprendre qu'en 2015 ou en 2014, un nombre ou un pourcentage donné de femmes étaient inscrites dans un domaine particulier, ce qui représenterait une augmentation de 5, 10 ou 15 % par rapport aux années 1980, 1990, 2000 ou 2010. Avons-nous des données semblables qui montrent l'augmentation?

M. Andrew Heisz: Oui, nous en avons. Par exemple, la diapositive 13 en annexe montre les taux d'obtention de diplôme chez les femmes et les hommes pour des métiers d'apprentissage. Ces données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Encore une fois, cela démontre que les femmes sont moins nombreuses à obtenir des diplômes pour de tels métiers, du moins depuis les dernières décennies. Les hommes sont encore beaucoup plus nombreux dans ce domaine. On observe aussi une tendance selon laquelle les femmes sont plus nombreuses à obtenir un diplôme d'études postsecondaires.

En réponse à votre deuxième question à propos des femmes qui s'inscrivent dans les domaines des STIM, la diapositive 17 ne montre peut-être pas le nombre d'inscriptions, mais on y voit l'envers de la médaille, c'est-à-dire le pourcentage de diplômés universitaires au cours de trois décennies. On y observe une augmentation du nombre de femmes dans pratiquement tous les domaines des STIM, à l'exception de l'informatique.

Mme Karen Vecchio: J'ai étudié au Lawson Health Research Institute de London, en Ontario. À l'époque, il était incroyable de voir le nombre de femmes qui y étaient inscrites, par rapport aux hommes, et qui évoluaient dans les domaines des STIM et à l'hôpital de recherche. Marilyn aurait vraiment adoré, si elle était allée là-bas.

Je vais revenir sur certaines des questions que j'ai posées. Je sais que nous avons parlé de mères célibataires. Si nous comparons les femmes et les hommes seuls, il semble y avoir une différence d'environ 1 % seulement sur le plan de la pauvreté. Dans le calcul du nombre de femmes célibataires, sait-on si ces femmes ont des enfants ou non? Y a-t-il des données à ce sujet? Sinon, le terme « femme célibataire » désigne-t-il une femme sans enfant ni responsabilité supplémentaire?

M. Andrew Heisz: Nous établissons une distinction entre ce que nous appelons une « femme seule » et un parent seul. Certaines de ces données se trouvent à la diapositive 21, qui montre la situation des hommes et des femmes au sein de différents types de famille et de divers groupes d'âge. Il s'agit d'un aperçu de nos différents chiffres. Par exemple, à environ cinq lignes à partir du bas se trouve une ligne pour une personne seule non âgée. Les femmes célibataires qui ne sont pas des mères seules sont donc dans cette catégorie. La différence entre les femmes et les hommes est de 1 % environ, avec une proportion respective de 27,6 et de 26,4 %. Juste au-dessus, vous verrez que 42,2 % des répondants vivent dans une famille monoparentale dirigée par une femme.

● (0935)

Mme Karen Vecchio: Excellent, merci beaucoup.

La présidente: Nous passons maintenant à Mme Vandenberg, qui a cinq minutes.

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

Madame Gladu, j'aimerais également vous remercier des efforts que vous avez déployés au sein du Comité sur l'équité salariale. Je recommande à tout le monde d'y jeter un coup d'oeil étant donné la somme considérable de travail qui a été réalisé sur la question.

Je m'intéresse plus particulièrement à la diapositive 5 de Statistique Canada. Vous dites que l'écart salarial horaire de 88 % se réduit chez les travailleurs à temps plein.

En ce qui concerne les travailleurs en situation de précarité qui occupent des emplois à temps partiel, nous avons notamment constaté que les femmes s'absentent plus longtemps du marché du travail que les hommes. Il s'agit parfois d'un cycle autoperpétué,

étant donné que les femmes sont celles qui prennent congé pour s'occuper des enfants justement parce qu'elles gagnent moins, de sorte qu'elles sont encore moins rémunérées au cours de leur vie.

Nous avons des chiffres qui montraient des gains beaucoup plus faibles, allant jusqu'à 73 % dans un cas. Certains témoins ont affirmé que l'écart de rémunération n'est pas en train de se réduire, mais plutôt de se creuser légèrement.

Si vous teniez compte de la totalité des femmes — sans nécessairement comparer les travailleurs à temps plein entre eux, mais plutôt en tenant compte des femmes qui occupent des emplois précaires et qui travaillent à temps partiel —, est-ce que l'écart de rémunération se resserrerait ou cesserait de se creuser? Avez-vous des chiffres à ce sujet?

M. Andrew Heisz: La diapositive 5 montre deux séries chronologiques. Je tiens à souligner qu'il ne s'agit là que de deux des différents modèles qui pourraient être présentés. La série du haut est celle dont je parlais à propos du gain de 88 ¢ pour un dollar. On y compare les salaires horaires des travailleurs à temps plein.

La série du bas est peut-être plus représentative de ce que vous avez décrit, où un plus grand nombre de facteurs entrent en ligne de compte, en ce qui a trait à l'intensité du travail et à la rémunération. Les ratios sont beaucoup plus faibles et ne présentent peut-être pas une augmentation du même ordre depuis le milieu des années 1990.

Mme Anita Vandenberg: J'aimerais poser une question aux représentants de Statistique Canada sur... Nous avons beaucoup entendu parler de la différence entre l'équité salariale et l'écart de rémunération. Le premier concept porte justement sur des personnes qui travaillent dans des secteurs nécessitant le même niveau d'efforts, de compétences et de qualifications. Il y avait un écart considérable à ce chapitre. Lorsqu'il est question d'écart de rémunération, nous parlons du genre de choses que vous avez mentionnées, comme les responsabilités familiales et d'autres facteurs qui poussent les femmes à creuser encore plus cet écart.

Pourriez-vous expliquer brièvement la différence entre écart de rémunération et équité salariale?

La présidente: Vous adressez-vous aux représentantes de Condition féminine?

Mme Anita Vandenberg: Veuillez m'excuser, je pose la question à Condition féminine...

Mme Justine Akman: Je trouve que vous avez très bien décrit les deux concepts. L'équité salariale est le fruit d'un calcul technique qui est censé comparer des emplois identiques entre eux. Il y a différentes façons de procéder, et je crois que votre Comité en a déjà parlé. En revanche, l'écart de rémunération est plutôt un phénomène social englobant un ensemble de facteurs qui font en sorte que les femmes gagnent généralement moins que les hommes — le travail à temps plein est comparé de différentes façons, bien sûr. Nous en avons déjà discuté, et je crois que vous avez très bien énoncé la situation.

● (0940)

Mme Anita Vandenberg: Très bien. Je vous remercie. Ensuite, quand il est question d'intersectionnalité, on parle de femmes...

Je remarque qu'une diapositive de Statistique Canada porte sur différents groupes de personnes à faibles revenus. L'une des catégories représente les femmes ayant un handicap. J'aimerais savoir si vous avez des chiffres précis sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui ont un handicap.

M. Andrew Heisz: J'ignore si nous avons comptabilisé ce chiffre. Nous avons bel et bien fait des enquêtes qui contiennent toutes les informations dont nous aurions besoin pour le faire.

Par exemple, nous avons récemment évalué les taux d'emploi des personnes handicapées. Nous avons fait d'autres travaux au sein de ma division afin d'améliorer nos chiffres sur les personnes handicapées, mais je doute que nous ayons examiné cet aspect particulier.

Mme Anita Vandenberg: Est-ce que les représentantes de Condition féminine ont des renseignements précis à ce sujet?

Mme Justine Akman: Je pourrai vous revenir là-dessus, mais je crois qu'un des prochains chapitres de *Femmes au Canada* mettra l'accent sur les femmes handicapées. Je présume qu'on y trouvera beaucoup de données sur leur situation d'emploi.

Mme Anita Vandenberg: Nous avons également entendu dire que si une profession commence à compter plus de femmes que d'hommes, les salaires se mettent inévitablement à baisser. Des données de Statistique Canada ou de Condition féminine permettent-elles de confirmer cette affirmation? C'est une des choses que nous avons apprises lors des témoignages, à savoir que la féminisation de la main-d'oeuvre réduit les salaires.

M. Andrew Heisz: Je ne suis pas au courant de cela.

Mme Anita Vandenberg: Il serait intéressant pour le Comité de voir ces statistiques, si elles existent.

Mme Justine Akman: Je ne les ai pas vues.

Mme Anita Vandenberg: D'accord.

Mme Justine Akman: Comme vous le savez, il existe de nombreuses études sur l'équité salariale et sur les différences entre les salaires, mais je ne suis pas certaine de cette tendance.

La présidente: Vous n'avez plus de temps.

Mme Anita Vandenberg: D'accord, merci.

La présidente: Je profite de l'occasion pour remercier les témoins. Vous faites un travail incroyable, qui aidera grandement le Comité. Comme vous le savez, il se peut que nous fassions de nouveau appel à vous au cours de notre étude, afin que vous combliez certaines lacunes.

Nous vous remercions de nous accorder votre temps. Si vous voulez nous transmettre certains renseignements — nous avons abordé plusieurs sujets —, veuillez les remettre à la greffière. Elle se chargera de les transmettre aux membres du Comité.

Je vais maintenant céder la parole à Sheila Malcolmson, puis nous prendrons une pause.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

Je veux vous présenter deux leaders prometteuses; je suis très fière de les avoir à mes côtés aujourd'hui. Je vous présente Tajinder Rataul, du programme Women in the House de l'Université Brock, et Astrid Krizus, une stagiaire parlementaire qui étudie à l'Université Queen's et à l'Université de Toronto. Je suis très fière d'avoir son appui.

La présidente: Nous vous souhaitons la bienvenue, mesdames.

Je crois que Mme Damoff est aussi accompagnée.

Mme Pam Damoff: Oui. Jacqueline est une des étudiantes et je vois que Madi Fuller s'est aussi jointe à nous. Madi fait aussi partie du programme Women in the House de l'Université Brock.

Je vous remercie toutes les deux de votre présence. C'est extraordinaire.

La présidente: Excellent. Nous aimons avoir plus de femmes à la Chambre, bien que nous apprécions aussi la parité entre les sexes.

Nous allons suspendre la séance quelques minutes afin d'organiser notre prochain groupe.

● (0940)

_____ (Pause) _____

● (0945)

La présidente: Nous sommes de retour pour la deuxième partie de la réunion. Nous entendrons d'autres témoins ministériels intéressants.

Nous recevons Shereen Benzvy Miller, la sous-ministre adjointe des services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise du ministère de l'Industrie; Doug Murphy, le directeur général de la politique du développement social du ministère de l'Emploi et du Développement social; Andrew Brown, le directeur exécutif de la politique de l'assurance-emploi au sein de la Direction générale des compétences et de l'emploi; Catherine Demers, la directrice générale de la stratégie et des partenariats au sein de la Direction générale des compétences et de l'emploi et Drew Leyburne, le directeur général du Secteur de la politique stratégique et des résultats de la Direction de la politique stratégique du ministère des Ressources naturelles.

Nous allons commencer par la représentante de l'industrie, Shereen.

Vous avez sept minutes. Allez-y, madame.

Mme Shereen Benzvy Miller (sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie): Merci. Bonjour, madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité.

Je m'appelle Shereen Benzvy Miller et je suis sous-ministre adjointe des Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise à Innovation, Sciences et Développement économique Canada, ou ISDE.

Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui aux côtés de collègues d'Emploi et Développement social Canada et de Ressources naturelles Canada. Je vous remercie de m'offrir l'occasion de vous parler de la façon dont ISDE soutient la sécurité économique des femmes.

On comprend de plus en plus que la suppression des obstacles à l'autonomisation économique des femmes est essentielle à une croissance économique soutenue, inclusive et durable et à l'atteinte de l'égalité entre les sexes.

[Français]

Toutefois, certains défis demeurent. Nous savons que les femmes sont généralement sous-représentées sur le plan de l'entrepreneuriat et de la propriété de petites entreprises. C'est le cas également dans le domaine des sciences, de la technologie, du génie, des mathématiques ainsi qu'au sein des conseils d'administration. De plus, il arrive que certains programmes et services généraux ne prennent pas en compte les besoins distincts des femmes.

[Traduction]

Permettez-moi de vous parler de quelques programmes et initiatives que mène notre ministère pour aborder ces questions.

Tout d'abord, les femmes entrepreneures représentent une source importante de talents et de potentiel inexploités au Canada. Seulement 15,7 % des petites et moyennes entreprises appartiennent majoritairement à des femmes, comparativement à 64,7 % appartenant majoritairement à des hommes.

En outre, seulement 5 % des entreprises appartenant à des femmes font des exportations, comparativement à 12 % de celles appartenant à des hommes. Malgré le fait que les femmes expriment leur intention de réaliser une forte croissance, elles sont moins susceptibles de faire croître leur entreprise et d'exporter en raison d'un certain nombre d'obstacles, tels que les réseaux commerciaux limités, le manque de connaissances financières, le manque de cohérence dans la formation et le mentorat, ainsi que le manque d'accès au capital ou au financement.

Par exemple, Statistiques Canada a constaté en 2014 que seulement 78 % des entreprises appartenant majoritairement à des femmes ayant demandé un financement par emprunt l'ont obtenu, comparativement à 91 % des entreprises appartenant majoritairement à des hommes qui en avaient fait la demande. C'est-à-dire que seulement 78 % des entreprises appartenant à des femmes ont été approuvées pour un financement.

ISDE cherche la meilleure façon de soutenir les femmes entrepreneures. Dans le cadre de cette initiative, le ministère poursuit sa collaboration avec les intervenants. Par exemple, le 9 novembre 2016, l'honorable Bardish Chagger, ministre de la Petite Entreprise et du Tourisme, a présidé la Conférence sur l'entrepreneuriat des femmes au Canada à Toronto. Des femmes d'affaires de partout au pays se sont réunies pour discuter des défis auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées et échanger des idées sur les façons de mieux les soutenir. La ministre Hajdu de Condition féminine était aussi présente. Je suis très heureuse que plus de 250 femmes entrepreneures inspirantes et les organisations qui les appuient aient pu participer. À l'avenir, ce dialogue orientera les politiques visant à favoriser la pleine participation des femmes entrepreneures au développement économique du Canada.

Pendant la conférence, la ministre Chagger a annoncé qu'elle avait demandé à la Banque de développement du Canada, la BDC, de devenir une institution financière de premier plan pour les femmes propriétaires d'entreprise. Ainsi, la BDC fera un travail d'introspection sur ses processus d'affaires et la façon dont elle répond aux besoins des femmes.

La ministre Chagger a également annoncé la création par la BDC de trois initiatives visant à appuyer les femmes entrepreneures du secteur de la technologie totalisant 50 millions de dollars en investissements.

• (0950)

[Français]

La BDC s'est aussi engagée à faire passer à 700 millions de dollars le financement à terme accordé aux entreprises majoritairement détenues par des femmes au cours des trois prochaines années se terminant au cours de l'exercice financier de 2018. La BDC est sur le point de dépasser cet engagement.

Les six organismes de développement régional soutiennent les femmes entrepreneures et les organisations appuyant les femmes qui démarrent et développent leurs entreprises. Je vais donner quelques exemples à cet égard.

FedDev Ontario a annoncé en juin 2016 une contribution de 880 000 \$ sur deux ans pour soutenir directement l'entrepreneuriat féminin par l'entremise de Fierce Founders, un programme spécialisé

s'adressant aux femmes qui oeuvrent dans les industries technologiques.

[Traduction]

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, DEO, et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, l'APECA, fournissent toutes deux un soutien financier aux organisations membres, comme les Women's Enterprise Organizations of Canada. Ces organisations offrent des compétences essentielles en matière de gestion des affaires.

Parmi les programmes d'ISDE qui soutiennent les femmes d'affaires se trouve le Réseau Entreprises Canada: un répertoire complet des services offerts aux entreprises par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, qui comprend une page d'accueil destinée aux femmes entrepreneures où l'on peut voir le profil de Canadiennes qui ont réussi. Je vous invite à suivre le Réseau Entreprises Canada sur Twitter à @EntreprisesCan.

ISDE est aussi responsable de Futurpreneur Canada, un organisme national à but non lucratif qui soutient les jeunes entrepreneurs âgés de 18 à 39 ans. Plus de 40 % des clients de Futurpreneur sont des femmes.

ISDE est également déterminé à contribuer à la représentation accrue des femmes dans les disciplines des STIM. Par exemple, ISDE collabore avec Emploi et Développement social Canada pour aider les employeurs à offrir davantage de stages coopératifs et de possibilités d'apprentissage intégré au travail dans les domaines des STIM et du commerce pour les jeunes Canadiens, y compris les jeunes femmes et les Autochtones.

Le programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, ou CRSNG, a été lancé en 1996 en vue d'accroître la participation des femmes aux disciplines des STIM et d'offrir des modèles de carrière aux femmes dans ces disciplines. Le programme PromoScience du CRSNG permet aussi de favoriser la culture des STIM en soutenant les organismes à but non lucratif qui suscitent l'enthousiasme du public dans les domaines des STIM, qui motivent les jeunes et qui les encouragent — surtout les jeunes femmes et les filles — à participer aux activités des STIM.

ISDE reconnaît l'importance de la diversité au sein des conseils d'administration. À cette fin, l'honorable Navdeep Bains, ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique a présenté le projet de loi C-25 à la Chambre des communes le 28 septembre 2016. La deuxième lecture du projet de loi a pris fin le 9 décembre 2016 et le projet de loi a été renvoyé au Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie à des fins d'examen approfondi. Le projet de loi exigera des administrateurs de sociétés constituées en vertu d'une loi fédérale de communiquer aux actionnaires la diversité de leurs conseils d'administration.

En conclusion, les politiques et les programmes d'ISDE contribuent à favoriser l'intégration des femmes au travail. ISDE déploie des efforts pour mieux soutenir les femmes entrepreneures, assurer la représentation des femmes dans les domaines des STIM et accroître la diversité au sein des conseils de direction. De plus, en appliquant l'ACS aux nouvelles initiatives, ISDE s'assurera que les femmes sont prises en compte dans toutes les politiques et tous les programmes. Ensemble, ces mesures contribuent à l'autonomisation et à la sécurité économique des femmes.

En outre, dans une perspective d'avenir, le nouveau programme d'innovation d'ISDE visera une croissance économique inclusive pour permettre la réalisation du plein potentiel économique de notre pays et le renforcement de la classe moyenne.

Le Programme d'innovation aidera à mettre de l'avant le développement du potentiel économique des femmes et des autres groupes sous-représentés dans l'écosystème de l'entrepreneuriat canadien.

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

• (0955)

La présidente: Très bien.

Nous passons maintenant à Doug Murphy, du ministère de l'Emploi et du Développement social. Vous avez sept minutes, monsieur.

M. Doug Murphy (directeur général, Politique du développement social, ministère de l'Emploi et du Développement social): Merci, madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité. Je suis très heureux d'être ici.

Mon équipe est responsable de l'élaboration de deux initiatives clés qui amélioreront la sécurité économique des femmes: la stratégie de réduction de la pauvreté et le cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Comme nous l'avons entendu ce matin, la pauvreté et l'égalité entre les sexes sont des questions vastes. Mes collègues Andrew et Justine ont parlé de certains sujets de préoccupation — les familles monoparentales et les aînés seuls — et la pauvreté est un problème complexe. Voilà pourquoi le gouvernement du Canada s'est engagé à mettre sur pied une stratégie de réduction de la pauvreté qui comprendra des cibles et des échéances. Le ministre Jean-Yves Duclos est responsable de la stratégie. À titre de première étape, le 4 octobre dernier, on a présenté aux membres du Comité des ressources humaines un document de travail sur la stratégie de réduction de la pauvreté. Il explique les aspects multidimensionnels de ce défi et j'encourage les membres du Comité à le lire si ce n'est déjà fait. Il est disponible sur le site canada.ca.

Comme je l'ai dit, nous avons eu une très bonne discussion sur les principaux défis ce matin, grâce aux interventions d'Andrew, de Statistique Canada, et de Justine, de Condition féminine Canada.

À titre de prochaine étape, le ministre Duclos annoncera une stratégie de mobilisation exhaustive en vue d'obtenir l'avis des divers intervenants et des Canadiens au sujet des vrais défis associés à la pauvreté et de la façon dont le gouvernement peut les aborder.

La garde des enfants a aussi une incidence importante sur la sécurité économique des femmes. J'ai été heureux d'entendre ce matin une discussion sur l'importance de la garde des enfants en ce qui a trait à la participation au marché du travail. Nous utilisons les mêmes études, qui portent sur le Québec, puisqu'il s'agit de la province qui a réalisé les plus importantes recherches à ce sujet. Ces études montrent que les services de garde abordables sont un élément clé de la promotion de la participation au marché du travail.

Le rendement des investissements en matière de garde d'enfants est également très élevé. Des études de la Banque TD montrent que pour chaque dollar investi, on peut récupérer jusqu'à trois dollars.

Nous avons eu une bonne discussion sur l'abordabilité. Notre travail avec les provinces et les territoires en vue d'élaborer un cadre se fonde en grande partie sur les engagements de la lettre de mandat, qui visent des services de garde d'enfants abordables, inclusifs et de grande qualité.

Enfin, nous avons abordé des questions très intéressantes et importantes en ce qui a trait aux femmes autochtones, et je suis heureux d'annoncer la mise sur pied d'un cadre d'apprentissage et de

garde des jeunes enfants autochtones, qui sera élaboré de façon conjointe et fera l'objet de consultations exhaustives, et qui visera à aborder ces questions très importantes.

Pour conclure, j'aimerais remercier le Comité de m'avoir invité et je serai heureux de répondre à vos questions.

La présidente: Je vais céder la parole à Andrew.

M. Andrew Brown (directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social): Merci, madame la présidente. Bonjour à tous les membres du Comité.

[Français]

Je suis heureux d'avoir l'occasion de vous présenter aujourd'hui un aperçu du régime d'assurance-emploi et de la façon dont ce programme appuie la sécurité économique des femmes.

[Traduction]

Le régime de l'assurance-emploi est un programme essentiel qui offre chaque année un soutien à des millions de travailleurs qui vivent une transition importante. Les prestations régulières d'assurance-emploi offrent une aide financière provisoire aux travailleurs assurés qui ont perdu leur emploi et les prestations spéciales d'assurance-emploi jouent un rôle important pour ce qui est d'aider les femmes et les hommes à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Elles offrent un soutien financier temporaire aux salariés et aux travailleurs autonomes qui se trouvent dans des circonstances particulières, telles qu'une maladie, une grossesse ou une situation dans laquelle ils doivent prendre soin d'un nouveau-né ou fournir des soins palliatifs à un membre de leur famille.

Afin de mieux comprendre et étayer les politiques existantes et proposées, le ministère évalue l'utilisation du régime par les hommes et les femmes, et effectue une analyse comparative entre les sexes des modifications proposées au régime de l'assurance-emploi.

Au fil des ans, le régime de l'assurance-emploi s'est adapté afin de mieux refléter les changements dans le marché du travail et de répondre aux besoins changeants des travailleurs, notamment les pressions exercées sur les familles.

En 1971, des prestations de maternité et de maladie ont été ajoutées au régime de l'assurance-emploi. En 1990, des prestations parentales ont été mises en place pour offrir un soutien aux mères et aux pères en leur permettant de s'absenter de leur travail pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté.

• (1000)

[Français]

La durée des prestations parentales a été prolongée en l'an 2000 et, plus récemment, des prestations de soins ont été ajoutées au régime afin de soutenir les proches aidants dans des situations spécifiques. Ces prestations ont apporté un soutien supplémentaire aux travailleurs et travailleuses et elles ont été largement reprises par les femmes dans la population active.

[Traduction]

L'accès au régime d'assurance-emploi est un domaine d'intérêt clé. Selon Statistique Canada, qui surveille les données annuellement, le taux d'admissibilité global à l'assurance-emploi s'élevait à 82,8 % en 2015. À 84,3 %, le taux d'admissibilité était légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Les travailleurs à temps partiel ont plus de difficulté à obtenir des prestations d'assurance-emploi en raison de l'exigence relative au nombre d'heures. Comme il y a, de manière proportionnelle, plus de femmes qui occupent des emplois à temps partiel, traditionnellement, le taux d'admissibilité était plus bas chez les femmes que chez les hommes. Il faudra voir si cette tendance se maintient.

Je constate que je n'ai plus beaucoup de temps. Je dirai seulement que le gouvernement s'est engagé à apporter d'autres améliorations au régime à la suite d'un certain nombre de changements en 2016, notamment l'élimination des règles s'appliquant aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active, afin de faciliter l'accès au régime d'assurance-emploi.

Les changements à venir reflètent un engagement à mieux aider les familles canadiennes, notamment grâce à des prestations parentales plus souples et des prestations de soignant plus souples et plus inclusives qui tiendraient compte d'un plus large éventail de situations de soins.

En conclusion, nous tenons compte de la spécificité des sexes dans le cadre de l'élaboration de nos politiques et nous voulons accroître le soutien offert aux travailleurs et aux familles du Canada. Je serai heureux de répondre à vos questions.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant entendre le représentant du ministère des Ressources naturelles.

Drew Leyburne, vous avez sept minutes.

M. Drew Leyburne (directeur général, Direction de la politique stratégique, Secteur de la politique stratégique et des résultats, ministère des Ressources naturelles): Merci, madame la présidente, de m'avoir donné l'occasion de participer à l'élaboration de cette importante étude du Comité. Je m'efforcerai surtout de présenter des exemples concrets des efforts que font Ressources naturelles Canada, l'industrie et les autres partenaires pour comprendre et surmonter les obstacles à l'équité entre les sexes dans le contexte des ressources naturelles.

[Français]

Les industries des ressources naturelles du Canada sont des acteurs économiques importants. En 2015, elles représentaient près d'un cinquième du PIB et 1,8 million d'emplois directs et indirects.

Au Canada comme ailleurs dans le monde, les industries des ressources naturelles conventionnelles sont à la croisée des chemins. Pour effectuer notre transition vers un avenir à faibles émissions de carbone, nous devons profiter au maximum du potentiel de la totalité de notre bassin de talents, y compris les femmes, les hommes, les jeunes, les immigrants, les Autochtones ainsi que tous les groupes démographiques et y faire appel.

[Traduction]

La mise en oeuvre pangouvernementale de l'analyse comparative entre les sexes nous a amenés à examiner le paysage des ressources naturelles du point de vue démographique et à nous pencher sur les

répercussions disproportionnées du développement des ressources sur certains groupes démographiques.

Plus précisément, à RNCan, l'Analyse comparative entre les sexes plus, l'ACS+, nous a permis de faire ceci: réaliser des évaluations fondées sur le sexe et la diversité de plus en plus exhaustives des propositions de politique; assurer au sein du ministère une plus grande sensibilisation à l'inégalité entre les sexes dans les effectifs des professions des ressources naturelles et de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques, ou STGM, ainsi qu'à l'éventail des revenus des femmes qui travaillent dans ces industries et au nombre des femmes qui occupent des postes de leadership; comprendre de mieux en mieux les obstacles à la participation équitable des femmes au sein des groupes professionnels de la science et de la technologie à RNCan, et plus généralement dans les industries des ressources naturelles.

Muni de cette meilleure compréhension des données démographiques et des statistiques, RNCan mettra de plus en plus l'accent au cours des années à venir sur la mise en place de programmes et d'initiatives qui contribuent vraiment à fléchir la courbe, que ce soit dans le laboratoire, à l'atelier, dans la salle du conseil d'administration ou dans notre ministère. L'inégalité entre les sexes dans les secteurs des ressources naturelles est manifeste dans chacune des industries primaires — énergie, foresterie et extraction minière — et dans les principaux secteurs de l'emploi, y compris les sciences naturelles et appliquées, l'ingénierie, les métiers, les opérateurs d'équipement lourd et la gestion. Depuis au moins cinq ans, le ratio hommes-femmes chez les travailleurs des industries des ressources est d'environ 80 pour 20. Je pense que j'ai distribué un document qui renferme quelques faits et données en lien avec ces chiffres.

Nous estimons qu'il y a trois secteurs généraux dans lesquels RNCan prend des mesures pour réduire les obstacles à une meilleure diversité des genres. D'abord, RNCan met en oeuvre des programmes et des produits qui ont pour but d'accroître la participation des femmes et des autres groupes sous-représentés dans les industries des ressources naturelles. Par exemple, Alliance carrière 360 est un programme de RNCan conçu pour accroître la représentation des femmes et des Autochtones dans les principaux domaines STGM, en particulier dans le Nord du Canada. La Bourse Alice Wilson de la Commission géologique du Canada est attribuée à deux chercheuses scientifiques exceptionnelles qui entreprennent des recherches postdoctorales dans le domaine des sciences de la Terre.

L'Initiative de foresterie autochtone de notre service des forêts appuie les efforts qui augmentent la participation de divers groupes de femmes et d'hommes autochtones à la transformation durable du secteur forestier du Canada. Le programme vise à favoriser la prise en compte systématique des considérations relatives aux sexes dans l'élaboration des projets et à recueillir des données relatives à la diversité et au sexe.

En 2013, l'analyse de la représentation des sexes dans le secteur minier a été adoptée comme indicateur clé du rendement social dans le Rapport sur la performance du secteur minier, qui est publié tous les trois ans. Comme pour les autres indicateurs, la section sur la mixité présente un aperçu des tendances des données au cours de la dernière décennie ainsi que des exemples de pratiques exemplaires.

RNCan participe aussi à des initiatives internationales ayant pour but d'accroître la participation des femmes. Le Réseau international de forêts modèles est dirigé par RNCan et regroupe 30 pays qui travaillent en partenariat avec l'industrie et la société civile à élaborer une vision commune du développement durable des paysages forestiers et des écosystèmes. Le réseau reconnaît que les femmes dans le monde sont souvent les principales pourvoyeuses de culture et de savoir traditionnel.

RNCan participe aussi à l'initiative Clean Energy Education and Empowerment, ou C3E, par l'entremise du Groupe ministériel sur l'énergie propre. C3E est un réseau international qui vise à accroître la mixité et à développer le leadership des femmes dans le secteur mondial de l'énergie propre. Les efforts déployés par l'industrie, le milieu universitaire et d'autres partenaires pour éliminer les disparités entre les hommes et les femmes dans les industries des ressources naturelles, notamment dans les domaines STGM, peuvent être instructifs et compléter les efforts de RNCan.

Conformément au plan de travail pour l'analyse comparative entre les sexes de 2017 de RNCan, nous cherchons à consulter des conseils sectoriels, des associations industrielles et d'autres organismes pour apprendre de leurs expériences. Par exemple, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière continue de soutenir activement une plus grande mixité et diversité démographique au sein de l'industrie en menant différentes activités, telles que des enquêtes et des recherches, parfois en partenariat avec des alliés, tels que l'organisme Women in Mining Canada.

Notre intention, en consultant l'industrie, le milieu universitaire et d'autres partenaires éventuels, est de déterminer les secteurs à améliorer en priorité, ce qui nous permettra d'axer notre travail sur les mesures complémentaires pour accroître la représentation des femmes dans les secteurs des ressources du Canada.

À RNCan, la majorité de l'effectif du ministère travaille dans le domaine des sciences et technologies, mais les femmes demeurent nettement sous-représentées dans quelques groupes clés de S-T, notamment celui des chercheurs scientifiques. C'est un troisième secteur où nous pouvons déployer plus d'efforts. RNCan fait des progrès dans le redressement de cette inégalité. Par exemple, en 2012, le Service canadien des forêts a lancé l'initiative pour les femmes en recherche, un projet pilote visant à permettre aux femmes appartenant à différents groupes de S-T à intégrer la classification « recherche scientifique ». Étant donné la réussite du projet pilote, l'initiative a été élargie afin de joindre un plus grand nombre de femmes très performantes en S-T dans l'organisation.

L'Office national de l'énergie, par exemple, prend également des mesures pour permettre aux femmes d'avoir plus de leadership au sein de l'organisation. Leur communauté de pratique sur le leadership des femmes vise à accroître la sensibilisation aux difficultés que doivent surmonter les femmes en milieu de travail en raison de leur sexe, et aide les participants à élaborer des méthodes et des styles de leadership qui leur sont propres. Récemment, sous la direction de la scientifique principale déléguée de l'époque à RNCan, nous visons à éclairer les prochaines itérations de notre plan d'action sur l'équité en matière d'emploi. RNCan a mené à bien un ensemble d'initiatives, notamment l'analyse de deux ans de données démographiques, une analyse démographique comparative entre les sexes du cheminement professionnel des chercheurs et chercheuses scientifiques de RNCan, et une étude sur les femmes en sciences et technologie au sein du ministère.

Les recommandations préliminaires découlant de ce travail contiennent des stratégies visant à renforcer les procédures internes

de RNCan pour éliminer les préjugés inconscients et lever les obstacles à l'avancement professionnel, ainsi qu'à promouvoir activement les occasions d'avancement professionnel et de leadership.

Merci de m'avoir donné l'occasion de m'adresser au Comité.

• (1005)

[Français]

Je répondrai avec plaisir à vos questions.

Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons commencer par M. Serré, qui disposera de sept minutes.

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

[Traduction]

Merci beaucoup de tout le travail que vous faites dans ce dossier.

Il y a de nombreuses questions, mais je vais essayer de me concentrer sur un sujet très précis, car la présidente a peu de temps à nous accorder, ce qui est bien.

Ma première question s'adresse à vous, monsieur Leyburne. Vous avez dit que la proportion de femmes dans le secteur minier est de 19 % et qu'il y a trois mesures que vous prenez. Vous faites de l'excellent travail dans le cadre de ces trois initiatives. J'aimerais que vous expliquiez plus en détail ce que vous faites.

Lorsque nous disons que le secteur minier est très répandu au Canada, et que nous nous concentrons sur les grappes de sociétés minières, y a-t-il des avantages associés à ces trois initiatives fructueuses pour que nous puissions nous concentrer sur trois ou quatre grappes précises dans le secteur minier au Canada afin d'obtenir de meilleurs résultats?

• (1010)

M. Drew Leyburne: Vous entendez par là des grappes géographiques...?

Oui, je dirais que le secteur minier est l'un des secteurs où il y a eu le plus de progrès pour améliorer la proportion de femmes.

Nous reconnaissons également que l'industrie déploie d'énormes efforts en ce moment. J'ai mentionné plus tôt que nous travaillons en collaboration avec les associations de l'industrie. Je vais me référer à ma liste de ces associations, car dans le secteur minier plus particulièrement, nous travaillons avec l'Association minière du Canada, l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, mais il y a également des organismes qui ont réalisé des gains énormes en adoptant une approche plus régionale. Cela inclut Women in Mining Canada. Il y a aussi une organisation du nom de Women Who Rock, qui se penche sur la question également. Je pense que ce que nous devons entre autres reconnaître en ce qui concerne les ressources naturelles plus particulièrement, c'est que les activités du secteur minier et d'autres industries des ressources naturelles sont pratiquées dans des collectivités éloignées, ce qui a une incidence sur la façon dont nous attirons la main-d'oeuvre, y compris les femmes.

Je ne sais pas si nous avons pris des mesures précises pour examiner des grappes géographiques précises. Une grande partie des efforts déployés par toutes les organisations que j'ai mentionnées, y compris notre ministère, se concentrent sur des régions comme le Nord de l'Ontario, où il y a manifestement un véritable...

M. Marc Serré: Oui. Merci.

Ma prochaine question s'adresse à M. Brown et se rapporte à la question d'un collègue qui a interrogé d'autres témoins sur les congés parentaux, mais il a manqué de temps. J'ai eu de la chance, car j'ai pu prendre 10 semaines d'affilée. C'est le maximum que je pouvais prendre pour mes enfants.

Mais il y a un préjugé associé au fait de prendre un congé parental. Que fera le ministère pour promouvoir davantage le congé parental? À l'avenir, quels pourraient être les avantages de prendre un congé parental, et y a-t-il des statistiques à cet égard? Des recommandations ont-elles été formulées?

M. Andrew Brown: Je pense que ce que je peux faire tout d'abord, c'est de discuter de ce que nous connaissons du programme d'assurance-emploi plus particulièrement et de la façon dont les hommes et les femmes utilisent le programme et les prestations parentales. Je pourrai ensuite parler de quelques recherches universitaires dont nous avons pris connaissance et qui nous éclairent dans l'élaboration des politiques.

Les prestations parentales, qui sont évidemment offertes aux hommes et aux femmes, continuent d'être surtout utilisées par les femmes. Environ 86 % des prestations parentales sont utilisées par des femmes et seulement 14 %, par des hommes.

M. Marc Serré: Pouvons-nous discuter de ce que nous pouvons faire pour changer cela?

M. Andrew Brown: Dans le cadre du programme actuel, il revient aux parents de décider de la façon dont ils veulent se partager les prestations. Ce que nous savons grâce à certaines recherches universitaires, c'est qu'il faut généralement des incitatifs supplémentaires pour amener les hommes à se prévaloir des prestations parentales. Ces recherches ont été réalisées par des universitaires, dont ici même au pays. On a mentionné plus tôt l'Université Brock. De plus, si l'on compare le Régime québécois d'assurance-parentale au programme d'assurance-emploi pour les prestations parentales et de maternité, au Québec, le taux d'utilisation des prestations parentales par des hommes est beaucoup plus élevé que dans le reste du pays. Les plus récentes données de Statistique Canada révèlent que c'est environ 12 % des hommes dans le reste du Canada par rapport à environ 85 % des hommes dans la province du Québec qui se prévalent des prestations parentales.

M. Marc Serré: Merci.

Cette question s'adresse à vous, madame Miller, et porte sur l'excellent travail que vous faites à ISDE, avec toutes les initiatives qui ont été lancées et dont on fait la promotion. Dans le peu de temps dont je dispose, je veux me concentrer sur les statistiques concernant les femmes entrepreneures et examiner comment nous pouvons...

Vous avez une initiative avec FedDev de financement sur deux ans. Je veux vous poser des questions à ce sujet. Je pense qu'elle ne fait que commencer, mais prévoit-on la mettre en oeuvre dans d'autres organismes de développement économique au pays? Dans ma région, c'est FedNor. L'initiative FedNor peut-elle accéder à une partie de ces fonds? Je veux seulement que vous nous expliquiez la façon dont cette initiative pourrait être élargie à tous les organismes de développement économique.

Mme Shereen Benzvy Miller: C'est une excellente question. Merci beaucoup.

Tous les organismes de développement régional ont différents modèles d'aide et de financement. Lorsque FedDev a annoncé des fonds de 880 000 \$ sur deux ans pour appuyer Fierce Founders, cette initiative a vu le jour en partie parce que l'incubateur, la société Communitech, a pressenti les responsables de FedDev et a dit

vouloir vraiment appuyer les femmes entrepreneures de cette façon. L'entreprise avait déjà un modèle très solide.

D'une certaine façon, cela dépend beaucoup des ressources qui sont disponibles dans ces collectivités. FedNor, par exemple, a investi 3,6 millions de dollars depuis 2006 pour appuyer le microcrédit pour les femmes dans le Nord de l'Ontario par l'entremise du PARO Centre pour l'entreprise des femmes.

C'est souvent une question de ressources communautaires et de capacité de mettre en oeuvre des programmes, mais tous les organismes de développement ont des initiatives dans ce secteur.

● (1015)

M. Marc Serré: Merci.

Il ne me reste que 20 secondes. Monsieur Murphy, j'examine la situation davantage du point de vue des aidants naturels auprès des aînés. Que pouvons-nous faire plus particulièrement pour promouvoir cela compte tenu des niveaux de pauvreté chez les aînés, surtout chez les femmes et les femmes seules? Nous pourrions peut-être soumettre la réponse plus tard.

La présidente: C'est une excellente question pour plus tard.

Nous allons maintenant entendre Mme Vecchio, pour sept minutes.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup.

Je veux tout d'abord parler du Cadre d'éducation préscolaire et de garde d'enfants, dont on a discuté aujourd'hui. Il est merveilleux de voir Drew Leyburne ici. Nous sommes tous les deux résidents de Sparta, en Ontario, qui est une grande région, mais ce que je trouve important dans l'examen de ce cadre, c'est la façon dont nous tenons compte des différences entre les milieux ruraux et urbains. Comment abordons-nous ces différences? Lorsqu'on vit sur une ferme, on peut être à 5 minutes de son domicile ou à 15 ou 20 minutes en dehors d'une ville qui peut avoir une installation. Quelles sont certaines de ces mesures que vous envisagez pour combler cette lacune?

M. Doug Murphy: C'est une excellente question.

Nous travaillons avec les provinces et les territoires, qui sont les principaux fournisseurs de services de garderie. L'un des principes que j'ai mentionnés était l'inclusion. Dans un cadre qui englobe les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, nous voulons nous assurer que des services de garde d'enfants sont offerts dans diverses circonstances.

À ce stade-ci, je ne peux pas dire quelle sera la proportion entre les milieux urbains et ruraux, mais l'accessibilité aux services de garde d'enfants est très importante.

Mme Karen Vecchio: Je veux ajouter la capacité de travailler par quarts. Je viens d'une région où les emplois étaient principalement dans le secteur de l'automobile. Le fait est que le travail par quarts était monnaie courante dans notre région, et pour veiller à ce qu'il y ait une exploitation qui fonctionne 24 heures... Je vais être honnête: ce n'est pas quelque chose que j'appuie sans réserve.

Je pense que les services de garde d'enfants sont extrêmement importants. Il y a tellement de mécanismes différents et un vaste éventail de services de garde d'enfants, que ce soit des garderies à domicile où une personne garde cinq enfants chez elle, et ainsi de suite.

Est-ce des éléments qui seront examinés, ou étudierons-nous la question davantage d'un point de vue institutionnel?

M. Doug Murphy: Les questions que vous avez soulevées, dont le travail atypique, seront examinées durant l'élaboration du cadre.

Mme Karen Vecchio: C'est formidable.

M. Doug Murphy: Là encore, c'est dans le cadre de l'inclusion et de l'accessibilité des services de garde d'enfants, mais ces questions sont importantes et reconnues.

Mme Karen Vecchio: Parfait. Je suis heureuse d'avoir votre attention, car je veux m'assurer que lorsque nous examinerons ce cadre et si nous allons de l'avant, il inclura ces deux facteurs. Merci beaucoup.

Andrew Brown, merci beaucoup du renseignement. Quelle hausse et quelle utilisation des congés parentaux par les hommes avons-nous enregistrées au cours des 5 à 10 ans? Comme je suis la porte-parole, j'ai pris connaissance d'un grand nombre de ces données. Quelles hausses ou baisses a-t-on enregistrées?

M. Andrew Brown: Il n'y a pas eu une augmentation élevée d'hommes qui se prévalent des prestations parentales au cours de cette période. Nous pouvons certainement examiner les données de Statistique Canada, mais je pense que l'augmentation est lente.

Pour mieux répondre à votre question, il n'y a pas que les programmes du gouvernement; il y a aussi les types de soutien qui sont offerts dans le milieu de travail et les paiements complémentaires qui peuvent parfois être versés ou non par les employeurs. Cela peut inciter les parents, y compris les pères, à prendre de plus longs congés parentaux.

Mme Karen Vecchio: C'est un aspect que je veux examiner. Nous avons beaucoup discuté de la question du salaire. Y a-t-il des données qui révèlent que si une femme prend un congé et reçoit le montant maximal, qui est de 555 \$ à l'heure actuelle, si je ne m'abuse...? Est-ce encore environ 555 \$ par semaine?

M. Andrew Brown: À peu près.

Mme Karen Vecchio: C'est ce que les femmes reçoivent. Est-ce l'une des raisons pour lesquelles il y a un écart aussi important entre les revenus nets des hommes et des femmes et pourquoi les hommes disent non au congé parental? La femme prend le congé, car l'écart de revenu est moindre. Donc, c'est ce qu'il faut faire pour le budget familial. Y a-t-il des données qui démontrent ce qui cause cette situation?

• (1020)

M. Andrew Brown: Ce ne sont pas les données que nous avons, mais c'est certainement l'un des éléments qui sous-tendent notre raisonnement, à savoir que les familles prennent la décision en fonction de leurs finances. S'il s'agit d'un ménage où la femme gagne moins que son conjoint, elle risque d'être celle qui prendra le congé parce que l'incidence sur le revenu familial sera moindre.

Mme Karen Vecchio: D'accord.

Lorsque nous parlons des prestations complémentaires pour les femmes, et j'ai géré la question de l'assurance-emploi pendant de nombreuses années au conseil scolaire du district de Thames Valley, et il y avait des prestations complémentaires pour nos enseignants qui prenaient congé. Ces prestations ne seraient-elles pas versées aux hommes également? Il faut une parité entre les sexes, n'est-ce pas, ou y a-t-il un déséquilibre entre les sexes avec ces prestations complémentaires?

M. Andrew Brown: En ce qui concerne les prestations complémentaires, cela relèverait des employeurs. À ma connaissance, ces prestations seraient offertes aux hommes comme aux femmes.

Mme Karen Vecchio: D'accord.

Passons maintenant à la question du financement pour les femmes entrepreneures. Nous constatons un écart énorme par rapport au financement offert aux hommes. Quelle en est la raison principale? Est-ce attribuable au plan d'entreprise? Est-ce à cause des bailleurs de fonds? Pourquoi refuse-t-on un crédit à quelqu'un, outre le fait qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme? Quel est le facteur déterminant? Est-ce le plan d'entreprise qui est mal conçu? Avez-vous des statistiques là-dessus?

Mme Shereen Benzvy Miller: Merci pour votre question.

Il ne s'agit pas tout simplement de refus; il se peut que les femmes ne demandent pas de financement et ainsi n'en obtiennent pas. Nous ignorons la cause spécifique. Cela fait partie des facteurs que nous examinons. C'est peut-être un manque de connaissances financières. La BDC se penche sur la question, car elle aura probablement à donner des services de consultation dans ce domaine.

C'est probablement attribuable au fait que les femmes ne demandent pas de financement et également que leurs plans d'entreprise ne sont pas examinés correctement. Fait intéressant: quand nous rencontrons des femmes entrepreneures à des foires, elles nous disent qu'il y a encore des endroits où on leur demande si leur père cautionnera le prêt.

La présidente: [*Inaudible*]

Des voix: Ah, ah!

Mme Shereen Benzvy Miller: Je m'excuse. Ce ne sont pas des données scientifiques, mais plutôt des renseignements anecdotiques.

La présidente: C'est pourtant vrai.

Mme Shereen Benzvy Miller: Il pourrait également y avoir des problèmes systématiques en ce qui concerne l'attitude à l'égard de la réussite des femmes entrepreneures. Nous examinons diverses questions liées.

Mme Karen Vecchio: D'accord.

Avons-nous des statistiques qui montrent que davantage de femmes que d'hommes se font mettre à pied, ou est-ce uniquement une question d'ancienneté? Avez-vous des données qui montrent que les hommes sont davantage visés, ou se fie-t-on à 100 % à l'ancienneté pour les mises à pied?

Mme Shereen Benzvy Miller: Je n'ai pas de statistiques là-dessus.

Mme Karen Vecchio: Drew, avez-vous des renseignements à ce sujet?

M. Drew Leyburne: Non. Je sais que dans les industries cycliques, comme celle des ressources naturelles qui subit les aléas du cours des marchandises, ce sont surtout les hommes qui sont concernés, puisqu'ils sont surreprésentés dans la main-d'oeuvre. Mais je n'ai rien pour ce qui est des mises à pied sélectives.

Mme Karen Vecchio: Parfait.

Merci beaucoup.

La présidente: Au tour maintenant de Mme Malcolmson, qui disposera de sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de leur présence. J'ai quelques questions auxquelles je voudrais donner suite.

Cette question est probablement destinée à M. Brown, mais il se peut que d'autres témoins veuillent également y répondre. Je suis très inquiétée par le cas des femmes qui n'ont pas eu droit aux prestations d'assurance-emploi entre 2002 et 2013 parce qu'elles ont été malades pendant leur congé de maternité. C'est un exemple d'obstacle auquel les femmes font face sur le plan de la sécurité économique et de la participation équitable au marché du travail. Une promesse a été faite pendant la campagne électorale de 2015 pour mettre une fin à l'action collective des mères ayant été malades pendant leur congé de maternité, mais la procédure est toujours en cours.

Pouvez-vous me dire que des mesures ont été prises pour que ces femmes touchent les prestations et également qu'il y a un plan pour l'avenir afin que la sécurité économique des autres femmes ne soit pas menacée de la même façon?

M. Andrew Brown: Merci pour votre question. Comme elle porte sur une affaire devant les tribunaux, je ne peux pas en parler. Je peux cependant vous décrire la situation actuelle et vous dire que les règles du programme d'assurance-emploi ont été modifiées en 2013. Il est maintenant possible pour un homme ou une femme qui reçoit des prestations parentales d'interrompre ces prestations pour toucher des prestations de maladie, et ensuite de recevoir à nouveau les prestations parentales, au besoin.

La règle a été changée en 2013 et c'est ce qui explique que le problème vise la période allant jusqu'en 2013. Il y a actuellement un procès en cours qui concerne la période allant de 2002 à 2013, lorsqu'il n'était pas possible de recevoir des prestations de maladie dans de tel cas.

• (1025)

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

J'ai une deuxième question, qui vous est également destinée, mais un autre représentant de votre ministère pourrait également y répondre. Je suis très préoccupée par l'incidence de la violence conjugale sur la sécurité économique des femmes. La violence dirigée contre les femmes a eu une incidence économique représentant 21 millions de dollars en salaires perdus en 2009. Cette statistique nous provient du ministère de la Justice. Les violences conjugales et sexuelles coûtent plus de 12 milliards de dollars à l'économie canadienne par année. J'aimerais savoir si le ministère a pris connaissance des lois qui ont été adoptées au Manitoba et des projets de loi qui ont été déposés en Ontario et en Colombie-Britannique, ainsi que de la nouvelle convention collective qui vient d'être négociée par une section locale du Syndicat des Métallos en Alberta, visant à garantir un congé du travail dans des situations de violence conjugale. Dans de telles situations, la femme doit habituellement s'absenter du travail afin qu'elle puisse trouver un nouveau logement et s'occuper de ses enfants pendant que la famille passe par la période de transition.

M. Andrew Brown: Permettez-moi de vous dire que ESDC a certainement agi au chapitre des congés prévus par notre programme du travail. Nous avons effectué des consultations l'année dernière sur l'assouplissement des dispositions visant les congés, et les commentaires reçus ont été publiés. Cependant, je ne suis pas bien placé pour vous parler du domaine spécifique des violences conjugales et des changements possibles aux dispositions visant les congés.

M. Doug Murphy: Je n'ai pas de renseignement particulier à vous fournir, mais je sais que notre ministère collabore avec d'autres sur la question des violences conjugales, à savoir le ministère de la Justice et l'Agence de santé publique notamment, mais je n'ai pas de renseignement à vous fournir.

Mme Sheila Malcolmson: Nous allons consacrer plusieurs mois à notre étude. Si votre ministère constate que la situation évolue, nous vous saurons gré de nous faire connaître les intentions des décideurs du gouvernement fédéral.

M. Doug Murphy: Absolument, et je crois que vous entendrez des représentants de notre ministère entre autres, car c'est sans aucun doute une question d'importance vitale.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

J'aimerais vous poser une autre question sur vos paroles fort positives concernant l'incidence de la garde d'enfants sur la participation économique des femmes, et j'ai bien hâte à la mise en oeuvre d'un cadre national pour la garde d'enfants et l'apprentissage pendant la petite enfance. Pouvez-vous me dire que vous serez en mesure de rassurer les groupes comme Childcare Resource and Research Unit qui craignent que ce type de cadre créera un système de garde d'enfants inégal, plutôt qu'un plan national qui accorderait les mêmes services à toutes les femmes du pays?

M. Doug Murphy: Je pourrais difficilement vous donner beaucoup de détails sur le cadre, puisque nous sommes toujours en train de le concevoir avec nos partenaires provinciaux et territoriaux. Je ne peux donc pas m'approfondir là-dessus. Je peux cependant vous dire que les principes qui guident le travail, c'est-à-dire l'abordabilité, l'inclusion, la qualité et la souplesse, nous éclairent dans notre collaboration avec les provinces et les territoires.

Mme Sheila Malcolmson: L'accessibilité fait-elle même partie des principes?

M. Doug Murphy: Je crois que l'accessibilité sera un critère, mais ce sont les principes qui ont été énoncés.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

Ma question s'adresse au représentant de Ressources naturelles Canada. Nous avons entendu parler de l'incidence inégale des grands projets d'exploitation des ressources, à la fois des avantages et des inconvénients économiques pour les femmes. Pouvez-vous nous dire si le ministère fait une analyse comparative entre les sexes pour s'assurer que les avantages économiques créés par les projets approuvés récemment, tels que le Barrage du site C et l'oléoduc Kinder Morgan, ne concernent pas uniquement que les emplois traditionnellement masculins?

• (1030)

M. Drew Leyburne: Comme vous le savez, tous les projets qui sont approuvés par Ressources naturelles ou d'autres ministères font l'objet de l'analyse comparative entre les sexes plus. Je n'ai pas les résultats de l'analyse de ces projets particuliers sous la main, mais je pourrai vous les faire suivre.

Je vous dirais de façon générale que nous sommes bien au courant des différences dans l'incidence sur les hommes et les femmes de l'exploitation des ressources naturelles. J'ai parlé plus tôt de l'éloignement des collectivités qui caractérise une grande partie de l'exploitation des ressources naturelles, et du fait que l'éloignement des sites d'exploitation peut vraiment perturber la vie familiale. Nous savons, par exemple, que lorsqu'il y a de nouveaux projets d'exploitation des ressources naturelles, certaines collectivités subissent de l'inflation, et les femmes sont touchées de façon disproportionnée. Ce sont des choses que nous examinons dans le cadre de nos études des projets. Ces facteurs font partie de ceux dont tiennent compte les décideurs.

Cependant, je vous dirais que l'économie des ressources naturelles de l'avenir ne ressemblera pas à celle qu'ont connue nos parents ou nos grands-parents. De plus en plus, les industries qui reposaient sur une force physique, c'est-à-dire les gens qui pouvaient manier la hache et la pioche, seront de plus en plus informatisées et les possibilités seront beaucoup plus équitables.

La présidente: Votre temps de parole est échu.

C'est au tour maintenant de M. Fraser pendant sept minutes.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Merci beaucoup d'être venus. Je vous remercie de vos témoignages. Je vais commencer tout de suite, car je ne pourrais pas poser toutes mes questions dans sept minutes.

Madame Miller, je m'intéresse particulièrement aux statistiques que vous avez données sur les femmes qui font grandir leurs entreprises à un rythme beaucoup plus lent que les hommes. J'aimerais en savoir plus sur la croissance. Vous avez fait état de certains obstacles, comme l'accès aux capitaux, les relations et d'autres facteurs, mais au final, nous allons faire des recommandations au gouvernement. Selon vous, quelles sont les meilleures mesures que nous pourrions prendre pour aider les femmes à surmonter ces obstacles?

Mme Shereen Benzvy Miller: C'est une excellente question. Je crois qu'il existe de belles occasions grâce aux organisations, à la fois les agences de développement régional ainsi que les banques, la BDC et EDC.

Nous avons mis sur pied le Service de croissance accélérée pour coordonner les efforts des organisations afin d'aider les entreprises qui sont prêtes à grandir. Il ne s'agit pas du démarrage des entreprises, mais de leur croissance. Je crois que plus nous pouvons aider les femmes entrepreneures à travailler avec les organisations qui peuvent jouer un rôle rassembleur, mieux nous serons en mesure de répondre à leurs besoins, car les besoins sont évidents, c'est-à-dire l'accès au marché, au financement et au talent. Ce sont les trois éléments dont on a toujours besoin pour accélérer la croissance et assurer la viabilité des entreprises.

Plus nous serons en mesure de faire participer les institutions qui existent, meilleures seront nos chances de réussite.

M. Sean Fraser: C'est formidable. C'est une initiative prometteuse qui fait partie intégrante de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique. Je viens de la Nouvelle-Écosse, et on l'a annoncé récemment.

Mme Shereen Benzvy Miller: Nous avons donc une SCA et un SCA.

M. Sean Fraser: Oui, c'est cela, ce n'est pas compliqué du tout.

En ce qui concerne cette initiative, qui n'est pas propre au Canada atlantique, effectuerez-vous une analyse afin de vous assurer que les entreprises ciblées aideront les femmes entrepreneures ainsi que les industries qui offriront des avantages aux femmes en général?

Mme Shereen Benzvy Miller: C'est ce que nous espérons. Nous en sommes aux toutes premières étapes de la mise sur pied du programme, et nous voulons cerner nos lacunes pour ce qui est d'offrir des services intégrés. Le programme est nouveau et nous n'avons pas été trop ambitieux, mais j'ose espérer que nous réussirons avec le temps.

M. Sean Fraser: Vous avez également mentionné que les femmes deviennent propriétaires d'entreprise à un taux beaucoup plus faible que les hommes, et que ce n'est pas seulement un problème de croissance, comme les statistiques le laissent entendre. Pouvons-

nous prendre certaines mesures pour favoriser l'entrepreneuriat chez les femmes dans les collectivités canadiennes?

Mme Shereen Benzvy Miller: Oui. Nous-mêmes, ainsi que le groupe de témoins précédent, avons discuté de choses très importantes, c'est-à-dire s'assurer que les femmes et les jeunes filles sont encouragées à s'intéresser aux domaines des STIM, y compris au génie, et leur faire savoir que l'entrepreneuriat est un choix de carrière viable.

Un jeune homme m'a raconté que lorsqu'il avait dit à sa mère qu'il voulait devenir entrepreneur, elle lui a répondu: « Tu veux dire chômeur? »

C'est une attitude que nous devons surmonter. Cette réplique m'a marquée. Ce jeune homme n'était pas fou. Nous devons vraiment faire connaître l'entrepreneuriat comme un choix de carrière viable pour les jeunes femmes et les encourager à réussir dans ce domaine.

●(1035)

M. Sean Fraser: Je vous poserai d'autres questions, si le temps me le permet, mais je vais maintenant m'adresser rapidement à M. Murphy.

L'un des témoins du groupe précédent a indiqué, avec des données de Statistique Canada à l'appui, que les allocations ciblées du gouvernement fédéral aident véritablement les personnes à faible revenu. Je me dis que la même chose devrait être vraie pour ce qui est du seuil de pauvreté. À votre avis, les allocations ciblées sont-elles efficaces? Je songe notamment à l'Allocation canadienne pour enfants, au RPC, à la SV, au SRG pour les aînés célibataires à faible revenu, et à ce genre de choses. Est-ce une stratégie efficace?

M. Doug Murphy: C'est une stratégie efficace. Je crois que je peux également répondre à la question de M. Serré.

M. Sean Fraser: Parfait.

M. Doug Murphy: Il va sans doute que l'Allocation de prestations pour enfants aura une incidence. Neuf familles sur dix en bénéficient, et l'allocation vise les familles qui en ont le plus besoin. Nous verrons certainement une réduction de la pauvreté.

Les aînés vivant seuls constituent cependant une exception. De façon générale, nous avons connu beaucoup de succès dans notre lutte contre la pauvreté chez les aînés, mais les aînés vivant seuls affichent toujours des taux plus élevés.

M. Heisz a présenté un organigramme montrant l'incidence du Supplément de revenu garanti de la Sécurité de la vieillesse pour réduire la pauvreté chez les aînés. En juillet dernier, le Supplément de revenu garanti, soit le programme qui cible le plus les aînés à faible revenu, a augmenté d'environ 950 \$. Au total, quelque 900 000 aînés en profiteront. Donc oui, je vous réponds que c'est un outil très efficace.

M. Sean Fraser: Y a-t-il d'autres prestations ciblées qui n'existent pas actuellement que nous pourrions peut-être recommander et qui auraient une incidence considérable semblable pour réduire la pauvreté et aider les gens à faible revenu?

M. Doug Murphy: Au fur et à mesure que nous discutons avec les experts sur la stratégie de réduction de la pauvreté, nous en apprendrons sur les instruments qui nous aideront.

M. Sean Fraser: Je change de sujet mais ma question vous est destinée, monsieur Murphy.

Les prestations de maladie prévues par l'assurance-emploi sont importantes, à mon avis. Il y a une différence intéressante entre les prestations d'assurance-emploi pour soignants, qui ont été augmentées récemment, ce qui est formidable, par ailleurs, et les prestations de maladie de l'assurance-emploi. La période d'admissibilité est maintenant de 15 semaines pour les prestations de maladie et de 26 semaines pour les prestations pour soignants, si ma mémoire est bonne.

Or, ce qui me préoccupe, c'est qu'il y a maintenant moins de prestations pour les personnes qui tombent malades et qui doivent s'absenter du travail que pour les personnes qui doivent s'occuper d'un proche.

Dans ma circonscription, il y a une dame qui a perdu son mari qui lui, n'avait droit qu'à 15 semaines d'assurance-chômage. Elle s'est battue pour faire changer la politique et prolonger la période car, comme dans bien d'autres familles, le mari était le gagne-pain de la famille. La famille en a beaucoup souffert, puisque l'emploi de la dame ne lui permettait pas de subvenir aux besoins de la famille.

Y a-t-il quelque chose que vous recommanderiez? Pensez-vous prolonger la période d'admissibilité aux prestations de maladie?

M. Doug Murphy: Merci.

Je céderai la parole à mon collègue.

M. Sean Fraser: Bien sûr, je suis désolé.

M. Andrew Brown: Je vous remercie de la question.

Vous avez absolument raison de dire que le travailleur qui tombe malade a droit à 15 semaines de prestations dans le cadre du Programme d'assurance-emploi, alors qu'une personne qui s'occupe d'un proche mourant, et il ne s'agit que des cas d'un proche mourant, a droit à des prestations pendant une période maximale de 26 semaines au titre du Programme d'assurance-emploi.

C'était l'une des mesures qui est ressortie des consultations tenues à la fin de la semaine dernière sur les changements apportés aux

prestations parentales et pour soignants de l'assurance-emploi. Le gouvernement s'est engagé à offrir des prestations plus généreuses aux soignants afin de couvrir davantage de situations outre celle d'un proche mourant.

Des consultations ont eu lieu à la suite du dépôt du budget 2016, et on s'est engagé à donner suite à la question au cours du mandat. Nous poursuivons notre analyse des observations reçues des diverses parties intéressées et des citoyens afin d'aider le gouvernement à respecter son engagement.

La présidente: C'est excellent. Merci beaucoup.

Je remercie tous les témoins d'être venus aujourd'hui. Nous pourrions vous faire revenir plus tard. Si vous devez envoyer des renseignements à la greffière, je vous prie de le faire.

Chers collègues, j'ai mis fin aux témoignages parce que je veux vous transmettre des renseignements.

Vous savez peut-être que notre Comité étudiera du projet de loi C-309, Loi instituant la Semaine de l'égalité des sexes. Ce sera le premier projet de loi dont nous serons saisis. Vous devez soumettre vos amendements au projet de loi à la greffière au plus tard le 16 février. Cela comprend toutes les dispositions du projet de loi, y compris le préambule. Je vous demanderai de lire le projet de loi, de rédiger les amendements que vous souhaitez proposer et de vous assurer que la greffière les a reçus au plus tard le 16 février.

Selon la disponibilité de Sven, le parrain du texte, nous pensons procéder à l'étude du projet de loi C-309 le 21 février. De plus, la nouvelle ministre a reçu sa lettre de mandat. Nous l'inviterons à comparaître cette même semaine et vous aurez sans doute des questions et des observations pour elle.

Je vous remercie de votre coopération aujourd'hui. Nous nous reverrons mardi.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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