



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 064



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 30 mai 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 30 mai 2017

• (0845)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bonjour, chers collègues. Nous sommes heureux de poursuivre notre étude de la sécurité économique des femmes au Canada.

Dans le premier groupe de ce matin, nous accueillons Tamara Daly, professeure agrégée à l'Université York et directrice du York University Centre for Aging Research and Education. Bienvenue.

Par vidéoconférence, nous accueillons, de Caregivers Nova Scotia, Angus Campbell, directeur général, et Cindie Smith, coordonnatrice de soutien aux soignants. Bienvenue à vous aussi.

[Français]

Nous avons aussi parmi nous Mme Hélène Cornellier, de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, du Québec.

Je vous souhaite la bienvenue.

[Traduction]

Chacun de nos intervenants disposera de sept minutes. Nous allons d'abord entendre Tamara, pour sept minutes.

Mme Tamara Daly (professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel): Madame la présidente, je suis très honorée de m'adresser aux membres d'un comité aussi important. Mon domaine de spécialisation est celui des soins aux aînés, tant rémunérés que non rémunérés, et c'est ce sur quoi mes remarques d'aujourd'hui porteront.

La discussion concernant le travail non rémunéré est actuelle et essentielle. Cependant, elle n'a rien de nouveau. Le livre canadien par excellence sur le sexe et le travail non rémunéré, *The Double Ghetto*, a été rédigé il y a près de 40 ans. Son auteure s'est fondée sur des données de Statistique Canada pour examiner le travail distinct des femmes et des hommes à la maison et à l'extérieur. Une seconde édition récente souligne certains des gains réalisés par les femmes sur le plan de la scolarité et sur le marché du travail. Cependant, il révèle, en termes cinglants, la distinction persistante qui existe toujours des années plus tard, surtout en ce qui concerne les soins.

Il en est de plus en plus question dans les médias populaires. À titre d'exemple, dans la foulée de l'article d'Anne-Marie Slaughter dans *Atlantic Monthly*, Melinda Gates a utilisé sa lettre annuelle de 2016 pour jeter l'éclairage sur le travail non rémunéré. Elle a écrit:

L'expression travail non rémunéré décrit tout à fait la réalité: il s'agit de travail, et non de loisirs, pour lequel vous ne recevez aucun paiement... Vous pouvez considérer qu'il se divise en trois principales catégories: la cuisine, l'entretien ménager et le soin des enfants et des personnes âgées. Qui prépare votre goûter? Qui récupère les chaussettes poisseuses de sueur dans votre sac de sport? Qui

embête le centre de soins infirmiers afin de s'assurer que vos grands-parents reçoivent ce dont ils ont besoin?

Les discussions concernant le travail non rémunéré gravitent souvent autour du soin des enfants, tandis que celui des aînés est moins visible. Le soin des aînés, tant rémunéré que non rémunéré, peut comprendre l'aide avec les soins corporels, l'aide avec les repas et l'organisation, par exemple, des rendez-vous médicaux et des finances, les transports et l'aide à la maison, notamment le nettoyage et l'entretien.

Point important, les soins à la famille et les soins par un compagnon offerts dans les habitations collectives et financées par le secteur public comme les centres de soins infirmiers font moins souvent l'objet de discussions. Dans mes remarques, j'insisterai sur les soins rémunérés et non rémunérés et je préciserai lorsqu'il s'agit de financement public ou privé.

Le domaine des soins est sexospécifique: ce sont les femmes qui en offrent généralement le plus et qui exécutent des tâches qui prennent plus de temps et qui sont moins flexibles que celles que les hommes exécutent lorsqu'ils prodiguent des soins. À titre d'exemple, les femmes font plus de travaux ménagers et de préparation de repas, et elles offrent plus de soins personnels et médicaux. Les hommes s'occupent plus du transport et de l'entretien du domicile, comme le déneigement.

Selon Statistique Canada, en 2012, 5,4 millions de Canadiens offraient des soins à un aîné souffrant d'une maladie chronique, d'un handicap ou d'un problème relatif au vieillissement.

L'endroit où les soins sont prodigués est aussi un point important. Plus des deux tiers des répondants offraient des soins à un aîné qui vivait dans une maison privée. Dans 16 % d'autres cas, les aidants prodiguaient ces soins à un aîné vivant avec eux, contre 14 % à un aîné vivant dans un centre de soins.

Plus souvent qu'autrement, ce sont les filles et les conjoints qui prodiguent ces soins aux femmes qui vivent en milieu résidentiel. Les données du recensement de 2016 montrent qu'environ 70 % des personnes qui vivent dans des centres de soins et des résidences pour personnes âgées sont des femmes.

Nombre de Canadiens passent aussi un temps considérable à prodiguer des soins. Plus de la moitié des familles ou des amis qui vivent avec un aîné offrent plus de 10 heures de soins par semaine. Près du quart consacrent plus de 10 heures par semaine aux soins d'un aîné vivant dans un centre de soins où sont donnés des soins financés par le secteur public.

Nous ne pouvons pas non plus ignorer les répercussions des soins offerts. Un peu plus du tiers des personnes qui aident des aînés vivant dans un centre de soins et environ le tiers des personnes vivant avec un aîné qui nécessite des soins ont parlé de la pression exercée sur les relations familiales, pressions aussi ressenties par le cinquième des personnes qui offrent des soins à des aînés vivant dans un ménage distinct et environ le cinquième de celles qui aident des aînés vivant dans des logements supervisés.

Les femmes subissent, en outre, des conséquences plus négatives des soins qu'elles prodiguent, sur des domaines aussi variés que leurs finances, leur santé et leur vie sociale.

Il est particulièrement important de tenir compte des soins que nécessitent les personnes atteintes de démence. À l'heure actuelle, plus d'un demi-million de personnes souffrent de démence au Canada, et on estime que ce chiffre doublera presque d'ici à 2031. On estime qu'il faut consacrer 19,2 millions d'heures de travail par année pour prendre soin des personnes atteintes de démence. Il s'agit de travail non rémunéré, et il faudrait compter 1,2 milliard de dollars au bas mot pour remplacer ces aidants naturels. Les spécialistes nous préviennent qu'il faut s'attendre à ce que le temps consacré aux soins double en fonction du nombre de personnes atteintes de ce trouble. Une très grande partie des coûts des soins non rémunérés offerts aux personnes souffrant de démence sont assumés par les familles, car le système public ne couvre qu'une fraction des coûts totaux associés à cette maladie.

Il faut accorder plus d'attention aux besoins variés de diverses femmes. À titre d'exemple, en raison d'enjeux culturels, la plupart des familles d'immigrants prodiguent des soins dans les maisons privées, même lorsque la démence est un facteur, alors elles ne placent pas des membres de leur famille dans des centres de soins. Il faut aussi se pencher davantage sur les besoins non comblés. Les familles sont dispersées sur le plan géographique. En plus, l'unité familiale a changé au fil du temps, si bien qu'il y a maintenant moins d'enfants pour s'occuper de leurs parents.

● (0850)

Selon Statistique Canada, près d'un demi-million de Canadiens nécessitent des soins pour des troubles chroniques, mais ne les reçoivent pas. Un quart des personnes dont les besoins ne sont pas comblés ont plus de 65 ans.

Le travail rémunéré est aussi une considération clé. Il s'agit d'une occupation féminisée. Dans l'ensemble, 80 % des soignants rémunérés sont des femmes, et les femmes représentent plus de 85 % des travailleurs rémunérés dans les centres de soins. Il existe une grande proportion de femmes de diverses populations ethniques et immigrantes qui prodiguent des soins aux aînés dans un cadre communautaire. Ces femmes se retrouvent souvent à offrir ces types de soins, surtout lorsque d'autres femmes ne sont pas prêtes à faire le travail.

Les milieux où des soins sont offerts figurent aussi parmi les lieux de travail les plus risqués. Nos travaux de recherche révèlent que les travailleurs de la santé au Canada sont fréquemment exposés à des taux élevés de maladies, de blessures et de violence. Chez nous, les conditions sont bien pires que dans les pays nordiques, par exemple. Environ les deux tiers des travailleurs dans les centres de soins et les résidences au pays sont syndiqués, mais les taux se situent entre un minimum de 40 % à Terre-Neuve-et-Labrador et un maximum de 65,9 % en Colombie-Britannique. Malgré cela, la majeure partie du travail reste mal payée et à temps partiel, et elle n'offre pas suffisamment d'avantages.

Il manque de soins financés par le secteur public à la maison et en milieu résidentiel. Nos travaux de recherche dans les centres de soins montrent que des nombres croissants de familles paient de leur poche afin d'embaucher des aidants pour offrir des soins individualisés dans les centres de soins. Cela est, en grande partie, attribuable aux niveaux insuffisants de dotation en personnel dans les milieux où les soins sont financés par le secteur public. Il est important de noter que ce travail est précaire, souvent payé au noir et non conforme aux normes du travail.

Comme les soins prodigués par les aidants et les rôles des aides-soignants membres du personnel se chevauchent parfois entièrement, les aidants sont souvent risqués pour les résidents, le personnel rémunéré et les familles. La plupart des installations n'ont même pas de règles de base concernant les soins payés par des fonds privés, y compris concernant des questions élémentaires, mais importantes comme des signes d'identité, le devoir de présenter des rapports au personnel ou la conformité aux procédures de vaccination ou de prévention des infections. Ces paiements privés représentent aussi un énorme fardeau économique pour les familles.

En terminant, les soins rémunérés ou non rémunérés constituent une des questions les plus importantes qui touchent la vie quotidienne des femmes au Canada. Bien que nombre d'aînés aient besoin de soins, un nombre croissant d'entre eux ont des besoins qui ne sont pas comblés. Les soins rémunérés et non rémunérés ne sont pas sans risques. Les familles et les amis supportent un fardeau physique et financier croissant pour prodiguer des soins. Il manque de soins financés par le secteur public, et ce sont surtout les femmes âgées qui sont touchées. Les familles paient de leur poche pour compenser les niveaux insuffisants de soins financés par le secteur public offerts dans les centres de soins.

Merci beaucoup de m'avoir donné l'occasion de soulever ces points auprès de vous aujourd'hui.

La présidente: Très bien.

Nous allons maintenant entendre le témoignage de Caregivers Nova Scotia.

Cindie et Angus, vous avez sept minutes.

M. Angus Campbell (directeur général, Caregivers Nova Scotia): Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité, merci d'avoir accepté notre mémoire sur l'incidence de la prestation de soins par des femmes et de nous permettre de prononcer ces remarques devant le Comité.

Que ce soit dans le cadre de conversations téléphoniques, en personne ou dans des groupes de soutien, nous sommes honorés que des centaines de soignants non rémunérés nous aient fait part de leurs récits personnels. Nous nous en sommes inspirés pour formuler nos recommandations, mais peut-être que le message le plus primordial que nous souhaitons transmettre est le besoin d'aborder les difficultés que vivent les soignants le plus tôt possible dans leur cheminement, avant qu'ils perdent la santé et la capacité d'être productifs. Il est beaucoup plus efficace de prévenir un bris que d'essayer de réparer un objet une fois qu'il est brisé.

● (0855)

Mme Cindie Smith (coordonnatrice de soutien aux soignants, Région continentale du Nord et de l'Est, Caregivers Nova Scotia): Il y a beaucoup de témoignages positifs et inspirants, et nous célébrons la résilience et les réalisations des soignants. Cependant, les récits de besoins non comblés ainsi que de difficultés à faire le travail et à recouvrer la santé au bout du compte sont beaucoup plus nombreux.

Il est important que l'on donne un visage à ces difficultés; voilà pourquoi nous allons vous faire part de certains de ces récits.

Voici le premier. Pam a dû quitter le travail quelques années avant la retraite pour s'occuper de ses parents. Bien que son employeur ait été en mesure de la laisser modifier ses heures de travail pour qu'elle se rende à des rendez-vous médicaux et qu'elle prodigue des soins en personne, il a refusé de le faire. Son père et sa mère sont morts à deux ans d'intervalle. Peu de temps après, son mari a reçu un diagnostic de démence et il a maintenant besoin de surveillance en tout temps. Elle a perdu ses années de cotisation à la retraite les plus productives. Comme son époux travaillait à son compte, son seul revenu est le RPC et la SV. Elle n'a pas d'enfants et elle s'inquiète vivement de son avenir au plan financier.

M. Angus Campbell: Notre deuxième soignante est Alice, qui est une infirmière à la retraite qui touche une pension. Elle prend soin de sa mère âgée, qui a subi un infarctus du tronc cérébral l'an dernier. Comme sa mère n'est plus en mesure de vivre en autonomie, elle a emménagé avec Alice. Elle était nourrie par intraveineuse pendant un certain temps, et le coût de la nourriture n'était pas couvert. Alice a examiné les dépenses qu'elle a payées de sa poche pour l'année précédente, et elles s'élevaient à environ 16 000 \$. Ces dépenses supplémentaires, combinées avec le stress supplémentaire occasionné par la prestation de soins, ont eu des conséquences énormes sur elle. Alice s'est vu refuser la prestation pour aidants de la Nouvelle-Écosse parce que sa mère ne souffrait pas de démence, qui est un facteur d'admissibilité.

Mme Cindie Smith: Notre troisième soignante est Cathy. Elle a 66 ans et est issue d'une fratrie de 10 enfants. Elle est la seule à ne pas s'être mariée et à ne pas avoir eu d'enfants si bien que, lorsqu'il a été temps de prendre soin de leur mère de 90 ans, c'est à elle qu'il est revenu de retourner en Nouvelle-Écosse pour aider. Étant donné que Cathy a assumé son devoir de prodiguer des soins, les autres membres de la famille ont abandonné les leurs. Elle ne conduit pas et vit en région rurale, alors elle doit dépendre de transports en commun non fiables pour emmener sa mère à divers rendez-vous médicaux. Cathy a récemment reçu un diagnostic de cancer et des traitements, mais malgré cela, elle est toujours la seule à faire sa part. Maintenant, deux ans plus tard, elle ressent un stress non seulement au plan physique, mais aussi émotionnel et financier. Elle lutte tous les jours pour faire ce qu'il y a de mieux pour sa mère et elle-même. Elle dit que, sans sa foi et son sens de l'humour, sa situation serait bien pire.

M. Angus Campbell: Notre quatrième soignante est Denise, qui a eu une carrière d'infirmière et qui avait hâte de prendre sa retraite avec son mari, mais le diagnostic de démence de celui-ci a fait dérailler leurs plans. Elle a pris soin de lui à la maison pendant cette horrible maladie, jusqu'à la fin. Dix-huit mois après le décès de son époux, elle est allée voir son médecin pour lui dire à quel point elle n'allait pas bien depuis des années. Elle ne voulait plus attribuer ce sentiment au stress du soignant ou aux effets de la douleur. Après quelques tests, elle a reçu son propre diagnostic de trouble médical chronique de longue date, et elle se bat pour préserver sa santé mentale et physique.

Mme Cindie Smith: Notre dernier récit est celui d'une cliente merveilleusement perspicace que j'ai nommée Flora. C'est une soignante réticente, et nous avons eu de nombreuses discussions concernant le manque d'options qui s'offrent à elle. Dans sa frustration, elle compare la situation actuelle des soignants au Canada à la génération perdue de jeunes hommes qui ont servi pendant la Première Guerre mondiale. Bien qu'elle ne cherche pas à manquer de respect à leur service ou aux sacrifices qu'ils ont

consentis, elle parle avec passion de la génération de femmes d'âge moyen qui perdent leur vie à prendre soins des autres.

Dans le cadre de cette discussion, nous avons comparé les deux groupes. Les soldats s'étaient portés volontaires ou avez été enrôlés de force, confiants qu'on leur donnerait les outils et qu'on leur apprendrait les compétences dont ils avaient besoin pour réussir. Ils ont reçu un chèque de paie. C'était un indicateur de la valeur de leur temps et de leurs efforts et un moyen de compenser le revenu qu'ils avaient perdu autrement. Ils ont été formés dans des camps d'entraînement pour savoir à quoi s'attendre sur le terrain et comment se protéger eux-mêmes et leurs compagnons d'armes. Ils ont reçu des fusils, de l'équipement de protection, des cartes et des rations, et on leur a montré comment les utiliser. L'ennemi était défini et identifiable par son uniforme. On leur a appris comment l'ennemi pensait et agissait et comment anticiper ses actions. On leur a donné un commandant de peloton qui les a guidés et dirigés, et a contribué à assurer leur sécurité et à les préparer à se battre. Dans un bureau lointain, il y avait un stratégeste qui travaillait à un plan pour vaincre l'ennemi et ramener les soldats au bercail sains et saufs. Lorsque ces soldats sont rentrés, on avait mis en place des plans, des programmes et des services pour les aider à réintégrer la vie civile et à être productifs.

En revanche, il arrive plus souvent que la soignante moyenne ait été enrôlée de force au lieu de se porter volontaire pour le poste, et il lui manque la confiance nécessaire pour assumer la tâche qu'elle entreprend. Elle ne reçoit aucun chèque de paie pour reconnaître la valeur de son temps ou compenser le revenu qu'elle a perdu. Elle n'est pas formée pour assumer ce rôle, mais elle a été conditionnée par elle-même et la société à croire qu'elle devrait savoir ou qu'elle apprendra, en quelque sorte, à faire le travail. Même si des personnes bien intentionnées lui rappellent souvent de prendre soin d'elle, elle ne connaît pas bien les dangers que présente la prestation de soins au plan personnel.

Bien que l'ennemi soit un trouble médical, il arrive fréquemment qu'il y ait peu de renseignements pour l'aider à comprendre les caractéristiques de la maladie ou ce à quoi s'attendre. Parfois, il y a un ennemi secondaire déguisé en système de soins de santé surchargé, en membres de la famille peu coopératifs ou en bénéficiaire de soins qui résiste aux services. Il n'y a ni commandant pour l'aider en cours de route, ni stratégeste avec une vue d'ensemble et un plan global, et lorsque son être cher décède, lorsqu'elle est brisée aux plans physique, mental et financier, elle n'a accès à aucun service. Il n'y pas de GI bill pour l'aider à réintégrer sa vie et aucune gloire qui l'attende à son retour au bercail, seulement de la douleur et du chagrin.

● (0900)

M. Angus Campbell: Nous vous remercions du temps que vous nous avez accordé.

La présidente: Très bien.

Nous allons maintenant entendre le témoignage d'Hélène Cornellier par vidéoconférence.

[Français]

Madame Cornellier, vous disposez de sept minutes.

Mme Hélène Cornellier (coordonnatrice du plan d'action et des communications, Association féminine d'éducation et d'action sociale): Bonjour.

Je voudrais mentionner que, par souci de respect du temps, je ne lirai pas complètement le mémoire de quatre pages que j'ai déposé. Je sauterais certains paragraphes du mémoire pour respecter les sept minutes allouées.

C'était une remarque à l'intention des interprètes.

Au nom de l'Afeas, soit l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, je tiens à remercier le Comité permanent de la condition féminine de nous avoir invitées à participer aux audiences dans le cadre de l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Dans un premier temps, je vais vous présenter brièvement l'Afeas. Dans un deuxième temps, je vais cibler les deux grands axes à partir desquels il faut mettre en place des solutions pour éviter que les Canadiennes soient pénalisées tout au long de leur vie sur le plan économique.

Organisme sans but lucratif fondé en 1966, l'Afeas regroupe 8 034 Québécoises qui travaillent bénévolement au sein de 225 groupes locaux répartis dans 11 régions du Québec.

Depuis la fondation de l'Afeas, l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société demeure incontestablement son leitmotiv. Conséquemment, elle travaille sur différents enjeux concernant les Québécoises et les Canadiennes, comme ceux-ci: l'accès des femmes aux instances démocratiques à tous les niveaux; la sécurité financière des femmes tout au long de leur vie professionnelle et au moment de leur retraite, entre autres grâce à la reconnaissance du travail non rémunéré des femmes au sein de la famille, comme mères et aidantes; l'accès à l'éducation et à la formation, à l'équité salariale, aux métiers non traditionnels et à des mesures de conciliation famille-travail-études; l'accès à des milieux de vie sécuritaires et à des mesures pour contrer la violence envers les filles et les femmes.

Selon l'Afeas, afin d'assurer la sécurité économique des femmes, il faut prendre en compte à la fois le travail non rémunéré et le travail rémunéré des femmes canadiennes.

Dès sa fondation en 1966, l'Afeas s'interroge sur le travail des femmes au sein de la famille et sur les conséquences de sa non-reconnaissance. Déjà, lors de la Commission Bird, en 1968, l'Afeas présente son dossier sur les femmes au foyer.

Une de ses premières campagnes vise à faire reconnaître l'apport des femmes collaboratrices de leur mari dans l'entreprise familiale. En 1974, l'Afeas a gain de cause.

D'autres campagnes suivent et des gains permettent d'améliorer les conditions de vie des femmes québécoises et canadiennes.

Trente-cinq ans plus tard, le 1^{er} avril 2001, l'Afeas crée la Journée mondiale du travail invisible. Dans le cadre de cette campagne annuelle tenue le premier mardi d'avril, l'Afeas sensibilise le public et les décideurs à la valeur sociale et économique de ce travail. Selon l'Afeas, la reconnaissance de cette contribution au sein de la famille et de la communauté permet de mettre en place des mesures sociales et financières et, donc, d'éviter l'appauvrissement des femmes.

Le 1^{er} avril 2010, à la demande de l'Afeas, la députée fédérale Nicole Demers a déposé une motion pour que le premier mardi d'avril soit dorénavant reconnu comme la Journée du travail invisible, c'est-à-dire une journée soulignant l'ampleur du travail non rémunéré. Cette motion, malgré son adoption, n'a pas été mise en vigueur depuis.

Voici donc quelques recommandations concernant le travail non rémunéré, dit invisible.

Tout d'abord, nous recommandons que le Parlement canadien fasse du premier mardi d'avril la Journée nationale du travail non rémunéré, l'intègre au calendrier des journées nationales et la souligne chaque année.

Ensuite, nous recommandons que Statistique Canada évalue et comptabilise la valeur du travail non rémunéré au Canada pour montrer son importance dans le produit intérieur brut, et ce, à partir de l'Enquête sociale générale de 2015 portant sur l'emploi du temps. Une telle évaluation n'a pas été faite depuis 25 ans, soit depuis 1992.

Nous recommandons également que Statistique Canada réintègre la question sur les activités à la maison dans le questionnaire long lors du Recensement de 2021, afin de permettre aux personnes qui y répondent de prendre conscience de l'ampleur de ce travail dans leur vie quotidienne.

Par ailleurs, nous recommandons que le gouvernement fédéral s'assure que toutes lois, toutes politiques et tous programmes sont soumis à l'analyse comparative entre les sexes afin de mettre en lumière leurs effets sur les femmes, notamment sur leur sécurité économique.

• (0905)

De plus, nous recommandons que le gouvernement canadien adopte une politique de conciliation famille-travail-études applicable dans toutes les sphères de la société, tant dans les institutions publiques que dans les entreprises privées relevant du gouvernement fédéral.

Ensuite, nous recommandons que le gouvernement canadien crée, avec les provinces et territoires, un régime d'assurance familiale couvrant les mères ou les pères lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ainsi que les aidantes ou aidants lors d'une absence du travail destinée à prodiguer des soins à un proche en perte d'autonomie, handicapé ou malade.

Nous recommandons également que le gouvernement fédéral crée, avec les provinces et territoires, un programme national de garderie à coût modique pour permettre aux femmes de retourner sur le marché du travail si tel est leur choix.

Pour ces deux dernières mesures, chaque province ou territoire doit pouvoir se retirer d'un tel programme, moyennant des ententes appropriées, comme ce fut le cas du Québec lors de la mise en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale en 2006. De la même façon, étant donné que le Québec a son propre système de garde, il n'a pas besoin d'un régime pancanadien.

Nous recommandons aussi que le gouvernement canadien prévoit, pour les personnes n'ayant aucun revenu d'emploi, des crédits de rente de retraite équivalant à 60 % du salaire industriel moyen pour la durée de la période consacrée à un jeune enfant ou à un proche.

Enfin, nous recommandons que le gouvernement fédéral prévoit la transformation des crédits d'impôt non remboursables pour les mères au foyer et les aidantes en crédits d'impôt remboursables.

J'aimerais maintenant aborder la question du travail rémunéré.

Les femmes canadiennes sont entrées massivement sur le marché du travail vers la fin des années 1960. Dès lors, les employeurs ont considéré leur apport à la famille comme étant complémentaire à celui de leur mari et, pour cette raison, leur ont octroyé un salaire moindre.

À l'heure actuelle, le salaire des femmes est encore généralement inférieur à celui des hommes, même pour un poste équivalent. Cette situation, soit le manque d'équité salariale pour de très nombreuses femmes, a des répercussions sur leur sécurité économique, et ce, tout au long de leur vie. Elles subissent des contrecoups négatifs lorsqu'elles demandent des prestations de maternité, parentales ou de retraite, pour ne nommer que celles-là.

L'Afeas vous présente, dans son mémoire, quelques recommandations concernant le travail rémunéré.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer aux questions, en commençant par M. Fraser.

[Traduction]

Vous avez sept minutes.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Merci beaucoup.

Je vais commencer par les témoins de ma province, la Nouvelle-Écosse. Je suis heureux de vous voir par vidéoconférence.

Je veux entre autres commencer par vous parce que je connais bien le problème démographique, en particulier, auquel fait face le Canada atlantique. Dans l'Est, nous avons la proportion de personnes âgées la plus élevée de toutes les provinces et de toutes les régions du Canada. Si le besoin d'améliorer les soins n'est pas déjà criant, ce n'est qu'une bombe à retardement, notamment pour ce qui est de nos aînés.

Mon grand-père est un ancien combattant de 96 ans qui a reçu d'excellents soins à domicile, des soins dont ma famille a bénéficié grâce à certains programmes destinés aux anciens combattants. Cependant, dans ma collectivité, de nombreux aînés, plus particulièrement ceux qui vivent dans la pauvreté, n'ont pas accès à un niveau similaire de prestations.

Pourriez-vous dire quelle est la meilleure façon pour le gouvernement fédéral de financer les programmes de soins à domicile destinés aux aînés qui ne sont pas nécessairement d'anciens combattants pour leur garantir également un accès à des soins à domicile de qualité?

• (0910)

M. Angus Campbell: Monsieur Fraser, merci de poser la question.

À l'heure actuelle en Nouvelle-Écosse, comme vous le savez probablement, nous avons des prestations uniques. Nous sommes la seule province qui offre une prestation pour les aidants naturels de 400 \$ par mois aux personnes à faible revenu ainsi qu'un programme de soins de soutien qui verse 500 \$ par mois à ceux qui s'occupent d'une personne atteinte de démence. Cette prestation et ce programme ne se trouvent qu'en Nouvelle-Écosse.

La façon d'aider les aînés ou les soignants est un aspect précis de notre recommandation. Nous pourrions examiner les économies qui seraient réalisées dans notre système de santé. Nous savons que les gens veulent rester chez eux le plus longtemps possible, et cette réalité permet de réaliser des économies. Pourquoi alors ne pas rediriger une partie du financement pour aider les gens à rester chez eux?

Mme Cindie Smith: Si je peux me permettre, je crois qu'il y a actuellement un projet pilote de revenu de base garanti dans trois collectivités en Ontario. Le revenu garanti est de 17 000 \$ par année. Compte tenu du coût mensuel moyen en Nouvelle-Écosse des soins de longue durée et de l'autre niveau de soins, l'ANS, ainsi que des lits d'hôpital, la somme de 17 000 \$ de revenu de base garanti qui est

offerte aux aidants naturels, pour leur permettre de s'absenter du travail, revient à ne payer qu'un peu plus de 50 % du coût des soins qui seraient autrement offerts dans un établissement.

M. Sean Fraser: Tout à fait. Parlez-vous du coût des soins offerts dans une maison de soins infirmiers ou des coûts d'hospitalisation?

Mme Cindie Smith: Cela englobe les soins de longue durée et les unités ANS dans les hôpitaux.

M. Sean Fraser: Dans la même veine, l'une des difficultés auxquelles ma famille a fait face, et je sais que c'est ainsi pour beaucoup d'autres, c'est essayer de trouver quelqu'un qui peut offrir des soins de qualité sans même avoir les moyens de se le permettre. Y a-t-il assez de personnes qualifiées dans le domaine pour offrir des soins au Canada, ou en Nouvelle-Écosse? Si ce n'est pas le cas, comment pouvons-nous assurer d'avoir une main-d'oeuvre qualifiée pour répondre aux besoins de notre population vieillissante?

Mme Cindie Smith: À notre avis, non, il n'y a pas assez de personnes qualifiées pour offrir ces soins. Je vous renvoie une fois de plus aux recommandations que nous avons formulées dans notre mémoire, notamment la troisième.

Il y a quelques années en Nouvelle-Écosse, nous accordions une bourse non remboursable aux personnes qui souhaitaient étudier l'aide aux soins continus pour offrir ce service précis. Cette bourse n'existe plus. Je suis certaine que le rétablissement de cette bourse serait extrêmement utile, notamment auprès de ceux qui ont fini de donner des soins à un proche. C'est un réservoir de talent inexploité dans lequel nous pouvons puiser pour que ces personnes réintègrent le marché du travail en tirant parti de leurs nouvelles compétences, qui seraient complétées par une formation.

M. Sean Fraser: Je ne me rappelle plus quel témoin — c'était peut-être vous, madame Daly — a parlé de l'importance du transport — non, je crois que c'était encore une fois les représentantes de Caregivers Nova Scotia —, mais vous êtes tous libres de vous attaquer à la question. Dans l'exemple donné, on a dit que les gens des collectivités rurales n'ont peut-être pas accès à un transport en commun fiable pour se rendre chez les personnes dont elles prennent soin, ou pour amener ces personnes ailleurs à un prix abordable. Pourriez-vous parler de l'importance du transport en commun, notamment dans les petites collectivités, pour les aînés ainsi que les gens qui vivent dans la pauvreté ou qui sont handicapés, et nous dire ce que le gouvernement fédéral devrait faire pour aider à améliorer la situation des soignants?

Mme Cindie Smith: La vie dans les régions rurales pose des difficultés, plus particulièrement lorsque le soignant est arrivé au point où il ne peut plus prendre place dans une voiture pour se rendre à l'endroit où les services sont offerts. Dans certaines collectivités, il y a des services comme des collectes de sang mobiles, ce genre de chose, mais pas assez. Bien entendu, les centres de santé sont dans des régions plus peuplées. Compte tenu de la géographie de notre province, certaines familles doivent parcourir de longues distances, ce qui est grandement stressant pour elles.

• (0915)

[Français]

M. Sean Fraser: Ma question s'adresse à Mme Cornellier.

Vous avez parlé de la nécessité d'offrir de la formation et de l'éducation aux aidants naturels.

Quels programmes d'éducation et de formation peuvent être mis en oeuvre pour que le rôle des aidants naturels se transforme en occasion de travail rémunéré?

Mme Hélène Cornellier: Pour l'Afeas, la question n'est pas de transformer les aidantes — d'ailleurs, nous ne les qualifions pas d'aidantes « naturelles », étant donné qu'il s'agit d'un rôle social — en préposées aux bénéficiaires. Selon nous, les aidantes, qui sont généralement des personnes proches, soit de la famille, des voisins, des collègues ou des amis, doivent être soutenues par des mesures financières et des programmes de maintien à domicile provenant des institutions de santé de leur province respective.

Nous pensons que ces institutions de santé ou organismes communautaires du milieu doivent compter des préposés aux bénéficiaires pouvant offrir, généralement à domicile, un soutien à la personne qui a besoin de soins, par exemple une personne âgée qui est complètement en perte d'autonomie parce qu'elle a subi un AVC, une personne souffrant du cancer, une personne qui a besoin de prendre un bain, et ainsi de suite.

Jusqu'à maintenant, notre position est très claire: nous ne voulons pas que les aidantes...

La présidente: Malheureusement, le temps de parole est écoulé. Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer à Karen Vecchio, pour sept minutes.

Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC): Je veux commencer par la représentante de l'Afeas, qui est au téléphone. Vous avez parlé de rendre remboursables des crédits d'impôt non remboursables. Pouvez-vous me faire un résumé des crédits d'impôt concernés, s'il y en a actuellement, ou des choses qui devraient être mises en oeuvre selon vous?

[Français]

Mme Hélène Cornellier: Je n'ai pas cette information sous la main, mais je pourrai vous la faire parvenir par courriel.

Nous avons travaillé avec une économiste ici, au Québec. Elle a analysé les crédits d'impôt du Québec et ceux du fédéral afin de déterminer lesquels pourraient être transformés.

Je pourrai envoyer cette information par courriel à la greffière.

[Traduction]

Mme Karen Vecchio: Parfait. Je vous en suis très reconnaissante.

Je veux maintenant m'adresser aux représentants de Caregivers Nova Scotia. Je vous remercie beaucoup de votre contribution d'aujourd'hui.

Nous sommes du même avis à bien des égards, mais il y a certains aspects de la question à l'étude sur lesquels notre opinion diffère peut-être un peu. Cela vaut tant pour Caregivers Nova Scotia que pour Tamara. Quand nous abordons la question, nous parlons du rôle des familles. Il est très important que nous trouvions un terrain d'entente à ce sujet. Nous n'allons pas toujours nous entendre sur tout, mais trouvons un terrain d'entente.

L'une des premières choses que je veux savoir, c'est à quel endroit dans la zone grise est tracée la ligne qui établit une distinction entre la responsabilité des familles et le rôle de l'État. Nous pouvons dire que le gouvernement doit payer pour la garde de nos enfants et pour tout ce qui se rattache aux membres de la famille mis dans un foyer de personnes âgées. Il est également question de ménage et d'entretien. Je sais qu'il s'agit parfois de services supplémentaires. Je suppose qu'une partie de ce qui me préoccupe, c'est la distinction entre la responsabilité d'un particulier et celle de l'État. Pourriez-vous la définir? Je pense juste qu'il convient que nous abordions cette question plus vaste, s'il vous plaît.

M. Angus Campbell: Je vais commencer si vous le permettez.

J'aimerais revenir un peu en arrière et dire que les soignants ne sont pas évalués, ce qui signifie que lorsqu'un coordonnateur des soins continus se rend au domicile d'une personne qui reçoit des soins pour évaluer ses besoins, le soignant est le membre invisible d'un duo. À l'heure actuelle, personne ne lui demande s'il est prêt, s'il est capable...

Mme Karen Vecchio: Je vais juste dire que dans le cas de ma mère, de mes enfants, des gens estiment que c'est leur responsabilité, ce qui signifie qu'on ne leur pose peut-être pas la question, mais que c'est... Je sais que quelqu'un a dit qu'être soignant n'est pas naturel, mais ce l'est pour certaines personnes. Je vais être honnête. Je fais partie de ces personnes, et c'est pourquoi je veux juste savoir... C'est très important. Nous savons que tout le monde a sa propre opinion, et je le comprends, mais à quel moment ces soins deviennent-ils la responsabilité de l'État plutôt que d'un membre de la famille?

Pour ma part, prendre soin de ma mère est ma responsabilité. C'est la même chose pour mes enfants, que j'aie recours à des services de garde ou autre. Nous devons reconnaître que la vision des gens diffère quant aux responsabilités de la famille. Pour revenir à l'observation selon laquelle les soignants ne sont pas évalués, il arrive parfois, selon la culture de la famille, qu'ils le soient vraiment. C'est ainsi dans ma famille et dans de nombreuses autres familles partout dans le monde. Il arrive que les gens estiment que c'est leur responsabilité, et il convient donc certainement de débattre de la différence entre la responsabilité et la volonté.

• (0920)

M. Angus Campbell: C'est également une question de capacité. Tous les membres de notre organisation sont ou ont déjà été soignants. Nous avons donc tous ressenti et assumé cette responsabilité.

Je vais m'arrêter ici pour l'instant et laisser l'autre personne à qui vous avez posé la question y répondre.

Mme Karen Vecchio: Parfait, merci.

Mme Tamara Daly: Cela se rapporte au partage des risques ainsi qu'à la façon dont nous vivons ensemble en tant que communauté. À titre d'exemple, lorsque quelqu'un souffre d'une maladie invalidante, comme la démence, à quel point l'État assume-t-il la responsabilité de cette maladie? Je dirais que lorsque des gens doivent quitter des emplois rémunérés et payants, leur capacité de cotiser à leur régime de retraite et à épargner à cette fin est mise à risque. Nous imposons aux femmes un plus grand fardeau financier et nous mettons davantage leur avenir en péril, car c'est surtout des femmes qui assument ce rôle.

Au Danemark, par exemple, en l'espace d'une génération, la prestation de soins est devenue une responsabilité partagée également entre les hommes et les femmes de sorte qu'ils profitent tous les deux des avantages du retrait du marché du travail et qu'ils en assument tous les deux le coût.

De plus, quand nous parlons des soins prodigués aux aînés, nous devons tenir compte du fait que ce n'est pas seulement des soins de santé, mais aussi des soins sociaux. Le gouvernement fédéral a joué pendant très longtemps un rôle prépondérant dans le financement de ces services de soutien communautaires. De petits organismes communautaires offraient des choses comme des services de transport, la popote roulante, des visites amicales et d'autres services de soutien de la sorte, mais on a observé au cours des 15 dernières années une lente diminution du soutien offert. Dans des provinces comme l'Ontario, on met de plus en plus l'accent sur ces petits organismes qui offrent des services de santé, plutôt que sur le genre de soutiens sociaux et affectifs qu'ils étaient censés offrir.

Pour vivre ensemble au Canada en tant que communauté, nous devons partager certaines de ces responsabilités.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup, Tamara. Je pense que vous avez frappé en plein dans le mille. C'est là-dessus que nous devons nous pencher.

Nous parlons de personnes qui compromettent leur revenu. Je pense que le partage du risque est une bonne façon d'aborder la question lorsque nous parlons de travail non rémunéré.

J'estime qu'il arrive que ce soit un choix et qu'il faut parfois s'assurer de la présence de l'État. Nous savons — et je le vois beaucoup dans ma collectivité — qu'il n'y a parfois personne pour prêter main-forte. Il s'agit parfois d'un homme ou d'une femme qui n'a pas d'enfants. Que se passe-t-il alors? Est-ce que ce sont les Infirmières de l'Ordre de Victoria ou les gens du Golden K qui amèneront cette personne aux services de transport? Merci beaucoup. Je pense que nous devons comprendre le risque lorsque nous abordons le sujet.

Par ailleurs, que se passe-t-il lorsque c'est un choix?

Tamara, je vais revenir à vous, si vous me le permettez.

Dans le cas d'une personne sans emploi, que devons-nous faire si son premier choix a toujours été de prendre soin de ses enfants et de sa famille? Comment pouvons-nous trouver un équilibre entre une personne qui quitte son travail et une autre qui a toujours choisi d'assumer ce rôle? Y a-t-il un équilibre possible?

Mme Tamara Daly: Je ne pense pas être à l'aise avec le mot « choisir », car je crois que ce n'est pas nécessairement un choix pour les mères ou les femmes seules qui vivent dans la pauvreté. Je pense qu'elles estiment que c'est à cause des circonstances, qu'elles ne choisissent pas vraiment d'occuper ou non un emploi rémunéré. À mon avis, nous devons nous méfier du mot « choix ».

Je vous recommande également de ne pas supposer que les Infirmières de l'Ordre de Victoria et les autres organismes de ce genre dans le secteur communautaire ont à eux seuls la capacité nécessaire. J'ai dit que le gouvernement fédéral et les autres ordres de gouvernement ont grandement aidé ces organismes, et c'est vraiment ce qui leur permet de faire leur travail.

Nous ne pouvons pas tout simplement nous attendre à ce que le secteur communautaire assume ces rôles et ces responsabilités. Nous ne pouvons pas supposer que les familles ont la capacité nécessaire. Ce n'est pas tout le monde qui a de fortes attaches familiales, ou même une famille sur laquelle compter. Nous devons toujours penser aux exceptions, et nous devons tenir compte du fait que dans certains cas, ce n'est pas vraiment un choix, mais une question de circonstances.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup.

La présidente: C'est tout le temps que vous aviez.

Nous allons passer à Mme Malcolmson, pour sept minutes.

• (0925)

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

Merci à tous les témoins. Vos témoignages sont extrêmement utiles et très éloquentes.

Madame Daly, dans une de vos publications universitaires, vous décrivez le manque de soins de santé offerts aux aînés, notamment dans les foyers, qui est attribuable à un financement public insuffisant. Nous parlons actuellement d'investir dans les infrastructures, ce qui renvoie parfois par défaut aux infrastructures traditionnelles, comme les autoroutes, plutôt qu'aux infrastructures sociales, comme les établissements de soins de santé.

J'aimerais que vous parliez de l'insuffisance des investissements dans les infrastructures sociales et de la possible incidence sur les femmes qui sont souvent celles qui, par défaut, offrent des soins non rémunérés à un membre de leur famille.

Mme Tamara Daly: Je pourrais dire beaucoup de choses à ce sujet.

L'une des premières choses que nous devons comprendre, c'est que les maisons de soins infirmiers ne sont plus ce qu'elles étaient il y a 15 ans. À l'époque, on offrait énormément de services sociaux aux personnes âgées fragiles, principalement des personnes très âgées qui avaient besoin de soins médicaux. De nos jours, les maisons de soins infirmiers sont vraiment une solution de rechange aux hôpitaux, ce qui signifie qu'on y trouve des personnes qui auraient été prises en charge par les hôpitaux il y a 15 ans. Nous y trouvons de plus en plus de cas médicaux complexes, de personnes qui se retrouvent dans ces maisons à la toute fin de leur vie. Je parle du Canada. Ce n'est pas nécessairement ainsi dans les pays nordiques ou dans le reste de l'Europe, où l'on offre plus de services sociaux dans ces établissements.

Quand je parle du déficit de soins, je parle des soins que nous offrons au moyen de fonds publics et de la façon dont ce manque est comblé. Dans les maisons de soins infirmiers, le manque est comblé grâce aux familles, au travail des étudiants et des bénévoles, ou nous nous attendons à ce que le personnel rémunéré fasse bénévolement des heures supplémentaires. De plus, les familles embauchent elles-mêmes des compagnons. Elles payent de leur poche des soins privés qui sont offerts dans des maisons de soins infirmiers financées par l'État. Ces travailleurs du domaine de la santé font le même travail que le personnel rémunéré, ce qui fait courir énormément de risques aux employés, aux résidents et aux familles.

Les familles sont également soumises à d'énormes pressions et portent un fardeau accablant. Par exemple, il est possible que la mère de quelqu'un soit devenue un peu agressive parce qu'elle est atteinte de démence et que la maison de soins infirmiers ne puisse plus s'en occuper à moins qu'une personne soit payée pour la surveiller jour et nuit.

Les familles font face à ce genre de fardeau, et elles doivent composer avec une situation qui devient extrêmement difficile à tous les égards.

À propos du rôle du gouvernement fédéral, la Commission Romanow a parlé des soins à domicile, mais pas du tout des maisons de soins infirmiers. Ces maisons sont pratiquement invisibles. Elles offrent des soins de santé prolongés. Comme vous le savez, le gouvernement fédéral envoie de l'argent aux provinces, mais il ne s'attarde pas nécessairement à la mesure dans laquelle les provinces financent les soins offerts dans ces maisons.

Pour vraiment changer la donne, le gouvernement fédéral devrait réfléchir non seulement aux soins à domicile, mais aussi aux maisons de soins infirmiers. Il est vrai que les gens veulent rester chez eux, mais ils doivent avoir un bon domicile et assez de services de soutien à cette fin — comme la popote roulante, des services de transport et une aide au logement. Certaines personnes ont absolument besoin de soins infirmiers 24 heures sur 24, et les maisons de soins leur sont vraiment essentielles. Je pense qu'en omettant de nous pencher sur ce besoin, nous négligeons plus de 200 000 personnes qui ont recours chaque année aux soins qui y sont offerts. Le manque de personnel dans ce domaine se traduit également par des risques énormes et un fardeau pour les femmes, qui sont majoritairement celles qui font ce travail.

Mme Sheila Malcolmson: Merci infiniment.

Monsieur Campbell et madame Smith, les histoires personnelles bouleversantes que vous venez de nous raconter confirment la pertinence de cette étude. Cela me rappelle beaucoup une rencontre que nous avons eue il y a à peine deux semaines, dans ma propre circonscription, avec la Nanaimo Family Life Association. Les membres de cette association se font taper sur les doigts pour avoir sollicité l'appui de leur communauté dans le cadre de leur projet destiné à tisser des liens avec les personnes âgées. L'association reçoit du financement pour 100 places, alors qu'elle s'occupe de 400 personnes âgées, isolées, pauvres, sans accès au transport en commun. Bon nombre de ces personnes ont occupé toute leur vie des emplois mal rémunérés dans le domaine des soins et ont beaucoup de difficulté à joindre les deux bouts.

J'aimerais braquer les projecteurs sur les ONG, parce que la Nanaimo Family Life Association nous a décrit toutes les pirouettes qu'elle doit faire pour trouver du financement. J'ai remarqué tous les remerciements sur votre site Web pour les fonds de fonctionnement que votre groupe reçoit.

Pouvez-vous nous parler de l'importance des fonds de fonctionnement pour une organisation comme la vôtre, pour combler le vide et venir en aide aux femmes qui vivent dans la pauvreté?

• (0930)

M. Angus Campbell: Absolument.

Nous recevons des fonds de fonctionnement tous les ans. Je me suis rendu au ministère de la Santé et du Bien-Être de la Nouvelle-Écosse pas plus tard qu'hier pour demander des fonds supplémentaires. Nos chiffres se sont multipliés par 15 au cours des trois dernières années et demie. Nous comptons plus de 4 600 membres dans notre base de données. Nous avons besoin de fonds de fonctionnement stables pour conserver les 21 groupes de soutien mensuel présents dans la province et réussir à faire preuve d'innovation comme nous le faisons en ce moment. Nous avons aussi des services de téléconférence pour les personnes n'ayant pas accès à du transport ou ne pouvant pas participer en personne à des groupes de soutien pour d'autres raisons.

Nous offrons des ateliers sur toutes sortes de questions, comme la gestion du stress chez le personnel soignant, l'innocuité des médicaments, les soins dentaires et la planification avancée des soins. Ce ne sont que quelques exemples d'ateliers que nous offrons en ce moment, mais nous en avons d'autres dans les cartons. Nous avons besoin de stabilité pour conserver nos employés. Il faut de six mois à un an avant qu'une personne soit pleinement fonctionnelle. Le financement par projet, c'est très bien quand nous réussissons à en obtenir pour un projet en particulier, mais nous avons surtout besoin de fonds de fonctionnement.

Nous aurions notamment besoin de fonds de fonctionnement pour continuer de publier des exemplaires papier de nos ressources; malheureusement, nous n'avons pas cet argent en ce moment et c'est l'objet d'une de nos recommandations. Je ne peux le dire assez: bien des gens croient qu'il est tout simple de publier un petit livret. Nous avons un petit manuel de 94 pages à l'intention du personnel soignant, que les gens peuvent feuilleter à la fin de leur quart de travail, vers 22 heures. Ils peuvent le lire et reconsulter les rubriques qui les aident le plus; ce peut être un bon départ pour les aider à continuer d'assumer leurs responsabilités. Personnellement, je crois que le manuel du personnel soignant vaut bien 4 \$ et que nous devons le financer. Est-ce que ce financement devrait venir du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial? Je pourrai vous en reparler.

Donc les fonds de fonctionnement...

La présidente: Très bien. C'était tout le temps que vous aviez.

[Français]

Monsieur Serré, vous avez la parole pour sept minutes.

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

Je vais partager mes deux dernières minutes de temps de parole avec Mme Ludwig.

J'aimerais d'abord remercier les trois groupes de témoins du travail qu'ils accomplissent dans ce domaine. Je les remercie également d'avoir préparé et livré leurs présentations devant ce comité.

Pour la première fois à Ottawa, le Parlement du Canada a adopté une motion concernant l'élaboration d'une stratégie nationale sur les aînés. C'était il y a deux semaines. Vos témoignages sont vraiment pertinents pour ce qui est du travail non rémunéré des aidants. C'est une question importante.

Ma première question s'adresse à Mme Cornellier.

Vous avez parlé de Statistique Canada dans vos recommandations. Notre gouvernement a rétabli le questionnaire long du recensement de Statistique Canada. Comme on entend souvent dire qu'il manque de données, j'aimerais que vous nous disiez s'il y a des renseignements en particulier, utiles à votre organisation et à l'ensemble du domaine, qui devraient être recueillis, à votre avis.

Mme Hélène Cornellier: Dans le dossier qui nous préoccupe, à savoir la reconnaissance du travail non rémunéré, il s'agissait principalement de données fournies en réponse à la question portant sur les activités à la maison. On parle ici du temps que l'on consacre notamment aux enfants ou à un proche qui est dans le besoin. Cela touche donc aussi le travail des aidants.

Bien sûr, il y avait aussi les questions portant sur le bénévolat, qui est une autre forme de travail non rémunéré. Il y avait en plus dans ces volets des sous-questions sur le temps alloué au ménage ou consacré directement aux enfants, aux personnes dans le besoin, et ainsi de suite.

Lors de chaque recensement, ces données nous permettent de dresser un portrait du travail non rémunéré, qui n'est pas nécessairement le plus complet, comme nous le dit Statistique Canada, mais qui nous donne une idée de ce qui se passe au Canada. Cela fait que les personnes ayant l'obligation de remplir le long questionnaire, soit 20 % de la population, peuvent prendre conscience du travail qu'elles font à la maison pour leurs proches.

Le meilleur outil, selon Statistique Canada, serait l'Enquête sociale générale sur l'emploi du temps. Statistique Canada en a fait une en 2015. Nous souhaitons que, comme en 1992, cette enquête serve à préciser la valeur de ce travail non rémunéré de la population canadienne dans le produit intérieur brut. De cette façon, tout ce que font les Canadiens et les Canadiennes est rendu visible.

• (0935)

M. Marc Serré: D'accord, merci.

Comme je ne dispose pas de beaucoup de temps, je vais poser ma deuxième question.

[Traduction]

Madame Daly, je vous remercie de votre travail à la chaire de recherche. J'aimerais beaucoup savoir comment vous croyez que nous pouvons attirer davantage de femmes au sein des chaires de recherche dans les universités de l'Ontario. Vous pourriez peut-être nous fournir une réponse écrite ultérieurement.

J'aimerais surtout parler aujourd'hui de la démence, puisque ma propre mère prend actuellement soin de mon père à domicile. D'après votre expérience de recherche sur les pratiques exemplaires, vous nous avez parlé des soins à domicile. Au gouvernement fédéral, nous sommes en train de travailler avec les provinces afin de favoriser davantage ce genre de pratique. Vous avez mentionné les centres d'hébergement. Avez-vous des recommandations de pratiques exemplaires à nous faire en vue de notre stratégie nationale pour les personnes âgées?

Mme Tamara Daly: Nous essayons de mettre l'accent sur les pratiques prometteuses, et pour le traitement de la démence, il y a les programmes de jour qui fonctionnent très bien, mais il faut réfléchir à l'infrastructure connexe requise, notamment pour le transport des personnes jusqu'aux centres où ils suivent ces programmes. Vous comprendrez sûrement que quand les gens vieillissent, il se peut très bien que le conjoint ne soit plus en mesure d'aller reconduire la personne ou de l'aider à sortir de la maison. Il y a beaucoup d'aspects très physiques aux soins qu'on ne peut pas négliger. Une personne âgée peut ne plus être en mesure de conduire une voiture.

Il y a aussi les coûts de ces programmes. Si pour certaines personnes, il n'est pas prohibitif de payer 30 \$ ou 40 \$ par jour, cela représente beaucoup d'argent pour d'autres.

Enfin, il n'y a pas suffisamment de places, la demande excède déjà l'offre de programmes de jour en centre. C'est particulièrement vrai dans les secteurs en croissance rapide. Je pense à la région de York, autour de l'Université York. C'est l'une des stratégies qu'a retenues la Société Alzheimer. Il y a d'autres organisations qui offrent ce genre de service aussi, mais encore une fois, c'est une forme de soutien communautaire. Autrefois, le gouvernement fédéral finançait beaucoup ce genre de service par ses programmes Horizons, mais avec le temps, ses priorités de financement ont changé.

Je pense que les gens de l'association de la Nouvelle-Écosse nous ont justement parlé de fonds de fonctionnement. Il ne suffit pas de demander à ces organisations de trouver du financement chaque année pour chaque projet, parce qu'on se trouve alors à mettre l'accent sur un projet après l'autre, plutôt que de planifier la prestation de services à long terme.

M. Marc Serré: Merci.

Madame Ludwig.

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

J'ai une question à poser, et elle s'adresse à Mme Daly.

Nous avons entendu la professeure Bakker, de l'Université York. Elle nous a dit que le remède à l'insécurité économique pourrait passer par la politique fiscale.

J'aimerais que vous nous parliez des deux tiers des personnes âgées qui vivent en maison privée. J'ai entendu de nombreuses personnes âgées de ma circonscription. Certaines ont les moyens de payer, c'est vrai. Elles veulent rester chez elles, mais leur maison est trop grande. Pourriez-vous nous parler de la possibilité d'adopter une politique fiscale ou de créer un crédit pour les personnes âgées qui auraient besoin d'adapter leur maison à leurs besoins. Elles pourraient peut-être en louer une partie, pour en tirer un revenu tout en restant chez elles, dans un environnement mieux adapté. Cela permettrait peut-être d'offrir plus de soins 24 heures sur 24 aux personnes qui en ont le plus besoin, mais qui n'ont pas les moyens de se les offrir. Merci.

Mme Tamara Daly: Cela semble vraiment intéressant. Je dois cependant dire que la politique fiscale n'est pas mon domaine d'expertise, donc je n'oserai pas m'exprimer sur la question.

Mme Karen Ludwig: Croyez-vous qu'il serait avantageux d'aider les personnes âgées à rester plus longtemps dans leur maison? Je vis dans une région rurale du Nouveau-Brunswick, où beaucoup de maisons ont deux étages. Il y a des escaliers. Il y a des difficultés. Il n'y a pas de salle de bain au rez-de-chaussée. Ces personnes voudraient bien rester chez elles plus longtemps, mais leurs maisons doivent être adaptées pour qu'elles puissent y rester et que quelqu'un puisse simplement leur venir en aide rapidement puis repartir.

Mme Tamara Daly: Oui. Encore une fois, ce n'est pas mon domaine d'expertise, mais je sais que ce genre d'incitatif fiscal a déjà existé et qu'il y a des gens qui en profitent. Je présume que les dépenses médicales déductibles d'impôt seraient une piste à explorer, si c'est ce à quoi vous pensez, qu'on pourrait accroître le pourcentage qu'une personne pourrait déduire de son revenu si elle modifie sa maison pour l'adapter à ses besoins.

• (0940)

La présidente: C'est tout le temps que vous aviez.

Mme Karen Ludwig: Je pensais en fait à la rénovation domiciliaire.

Merci.

La présidente: Nous donnerons les cinq dernières minutes à Mme Harder.

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

Ma première question d'adresse à Mme Daly.

Vous avez dit que la communauté devait assumer sa part de responsabilités. Dans ce contexte, votre définition de la communauté est très axée sur le gouvernement, contrairement à la mienne, qui ne comprendrait pas le gouvernement. Je ne considère pas le gouvernement comme partie intégrante de ma communauté. Ma communauté est très différente. Je pense qu'il faudrait définir ce qu'on entend exactement par « communauté ». Cela dit, j'ai tout de suite pensé au fait que ce qui définit beaucoup de communautés, c'est la foi. Depuis la moitié du XVII^e siècle, les organisations religieuses et les églises jouent un rôle très important dans les soins de santé et la prestation des services nécessaires aux personnes dans le besoin.

Seriez-vous d'accord pour dire qu'encore aujourd'hui, les communautés religieuses ont un rôle souhaitable à jouer dans l'offre de services en santé, et que c'est une façon de les offrir à moindre coût aussi?

Mme Tamara Daly: Eh bien, à moins que vous n'empruntiez aucune route, que vous n'utilisiez pas les lumières de rue ni les bibliothèques publiques, je ne vois pas comment votre communauté ne comprendrait pas le gouvernement.

Certains organismes communautaires comme ceux dont j'ai déjà parlé sont liés à des organisations religieuses, d'autres pas. Tout dépend vraiment de quoi fait quoi dans une communauté en particulier. Je pense que l'élément le plus important, c'est que bon nombre de ces organisations trouvent de plus en plus difficile d'obtenir le financement dont elles ont besoin pour offrir les services excellents qu'elles arrivent à offrir.

Mme Rachael Harder: Croyez-vous, alors, que les gouvernements pourraient travailler avec les organisations à but non lucratif, particulièrement avec les organisations religieuses, pour assurer la prestation de ces services?

Mme Tamara Daly: J'estime important que le gouvernement envisage les collaborations possibles avec tous les types d'organisations du secteur communautaire pour offrir les services dont les gens de toutes les classes sociales ont besoin, en région rurale comme urbaine. Bon nombre de ces organisations viennent particulièrement en aide aux personnes qui vivent dans la pauvreté ou qui sont extrêmement isolées. Comme elles sont présentes dans la communauté, elles arrivent à faire un travail que d'autres organisations n'arrivent pas à faire.

Je veux dire qu'une grande partie des soins aux personnes âgées sont des soins sociaux. On met de plus en plus l'accent sur les soins de santé au Canada, mais on ne peut oublier l'aspect essentiel des soins sociaux dans le portrait global. Je pense que c'est un aspect important.

Mme Rachael Harder: Je suis d'accord avec vous à ce sujet. C'est exactement ce que j'essaie de dire.

Dans ma circonscription de Lethbridge, en Alberta, j'en vois très clairement la preuve. Nous avons deux organisations pour les personnes âgées qui offrent ce que je considère comme des soins de prévention, en ce sens que les personnes âgées sont invitées à participer à diverses activités sociales: à des repas communautaires, à des jeux, à du bowling, à des séances d'exercices, à des cours d'informatique. Il est prouvé que ce genre de choses aide les gens à rester en santé plus longtemps.

De plus, il y a des églises dans ma circonscription qui ont commencé à offrir des soins à domicile aux personnes âgées et qui font un travail extraordinaire, non seulement pour répondre aux nécessités médicales, mais également pour répondre aux besoins sociaux et améliorer le bien-être de la personne.

Mme Tamara Daly: Je pense que l'élément important à retenir, c'est qu'il faut séparer la structure de propriété de la prestation des services et de leur financement. Bien des organisations peuvent être de propriété privée, mais reçoivent du financement public pour la prestation des services. Je pense que c'est un élément important à prendre en considération.

Mme Rachael Harder: Vous avez donné l'exemple du Danemark et avez parlé d'imposer une responsabilité égale entre les hommes et les femmes dans les soins d'un proche. Aidez-moi à comprendre. Comment peut-on imposer une responsabilité égale?

Mme Tamara Daly: Le Danemark a légiféré pour cela. Il a rendu obligatoire, pour les hommes comme les femmes dans une relation conjugale, d'assumer la responsabilité des soins à la petite enfance. Les deux parents doivent prendre congé du travail, faute de quoi les deux perdent leur congé. Une génération plus tard, comme de plus en plus d'hommes participent aux soins sans souffrir des conséquences négatives d'une absence du travail, comme bien d'autres hommes, le pays est devenu un modèle d'égalité entre les sexes dans le monde. Aujourd'hui, les hommes considèrent qu'ils ont un rôle à jouer dans les soins des enfants à toutes les étapes de leur vie.

● (0945)

Mme Rachael Harder: Je comprends, mais cela prive vraiment les gens d'un choix.

La présidente: Je m'excuse, Rachael, c'est tout le temps que nous avons aujourd'hui.

Je remercie infiniment nos témoins. Nous avons beaucoup apprécié cette conversation sur les soins non rémunérés, et nous avons de bonnes pistes à suivre. Si vous avez d'autres observations à nous communiquer, n'hésitez pas à en faire part à la greffière. Je vous remercie encore une fois d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer.

Nous allons nous interrompre quelques instants, le temps de nous préparer à accueillir le deuxième groupe.

● (0945)

_____ (Pause) _____

● (0945)

La présidente: Reprenons la séance avec le deuxième panel.

Nous recevons aujourd'hui Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration de FIRST Robotics Canada.

Nous accueillons également Iris Meck, présidente et fondatrice de l'Advancing Women in Agriculture Conference.

Nous sommes très heureux de vous accueillir aujourd'hui, pour vous entendre sur les façons dont nous pouvons améliorer la sécurité économique des femmes au Canada.

Nous commencerons par Dorothy, qui disposera de sept minutes, après quoi nous entendrons Iris.

● (0950)

Mme Dorothy Byers (présidente, Conseil d'administration, FIRST Robotics Canada): Bonjour à tous.

Premièrement, je vous remercie infiniment de me permettre de m'entretenir avec vous aujourd'hui de cet enjeu très important.

En tant que femme canadienne qui a l'extrême chance de jouir d'une carrière stable et enrichissante au service des autres, je suis très emballée par le nouveau défi que j'ai à relever pour attirer les filles et les femmes dans les STIM, soit dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques.

Depuis 17 ans, j'ai la chance d'encourager des filles et des femmes à se surpasser grâce à la famille de programmes de FIRST Robotics. FIRST est un acronyme qui signifie favoriser l'inspiration et la reconnaissance des sciences et de la technologie. C'est une famille de programmes qui se veulent un catalyseur d'apprentissage pour les élèves de la première à la douzième année. Des équipes représentant des écoles ou formées de simples citoyens y participent partout au Canada. Il y a quatre membres du comité FEWO qui ont des équipes FIRST dans leur circonscription, pour un total de 11 équipes. Il y a cinq provinces où l'on trouve des équipes FIRST de niveau secondaire.

À titre de mentor fondatrice de l'équipe de filles la plus ancienne et ayant connu le plus de succès à l'échelle nationale comme internationale dans les concours FIRST, j'appuie fièrement cette initiative. Je suis la première femme à accéder au poste de présidente du conseil d'administration de FIRST Robotics Canada, et même à ce genre de poste dans le monde, si bien que je joue un rôle privilégié à l'échelle nationale pour aider les filles à réaliser leurs rêves dans les STIM.

Quel est le problème? Voici les statistiques. De plus en plus de filles obtiennent un diplôme d'études postsecondaires dans les domaines des STIM. Elles réussissent très bien dans les programmes de formation universitaires, collégiaux et professionnels. Nous leur disons qu'elles peuvent tout faire, et elles savent qu'elles peuvent tout faire. Elles nous croient. Quand elles font leur entrée dans le monde du travail, toutefois, quelque chose les pousse à remettre leur choix en question. Bien des femmes quittent ces domaines à un moment ou un autre de leur carrière.

À quoi est attribuable cette attrition? Elles ne bénéficient pas du soutien de leurs collègues masculins. Elles sont frustrées des préjugés sexistes conscients ou inconscients à leur endroit, à l'embauche comme au moment d'obtenir une promotion. Les femmes sont stigmatisées dans le domaine des STIM, qui est souvent perçu comme non féminin. Elles manquent de réseaux d'aide. Elles n'ont pas de modèles de qui s'inspirer ni d'associations. Elles subissent une iniquité salariale, selon les statistiques de Statistique Canada, dans tous les domaines des STIM. En fait, au Canada, les femmes touchent 72 ¢ pour chaque dollar que touche un homme pour le même emploi.

On ne voit pas de femmes aux postes de direction, elles n'arrivent pas à réaliser leur plein potentiel comme leurs collègues, alors qu'il y a 12 % de femmes en génie. Elles sont frustrées. Elles sont très performantes, mais 64 % d'entre elles soutiennent devoir faire davantage leurs preuves que leurs collègues masculins, surtout lorsqu'elles demandent une promotion.

Selon le centre de données américain pour la collecte de données et la recherche, le NCWIT, soit le National Center for Women and Information Technology, les femmes n'ont rien à changer, ce sont les hommes qui doivent devenir leurs alliés et leurs défenseurs.

On entend souvent parler du phénomène du tuyau percé. Les petites filles se lancent avec passion dans les domaines des STIM. Je l'ai remarqué. Or, plus elles avancent dans leur parcours, plus elles remettent en question leurs aptitudes, jusqu'à perdre confiance. Sans l'appui de leurs pairs et des adultes, elles finissent par quitter les STIM. Les statistiques sont claires: celles qui continuent représentent une minorité dans les programmes postsecondaires.

L'attrition se poursuit davantage en milieu de travail, pour toutes les raisons déjà énumérées. C'est triste pour le Canada. Il est prouvé que la diversité enrichit la réflexion, stimule l'innovation, qu'elle crée des équipes plus fortes et qu'elle a un effet profond sur notre PIB.

Quel est l'effet de FIRST Robotics Canada? Notre plus récent plan stratégique met en valeur l'équité, la diversité et l'inclusion et vise à appuyer les filles ou les anciennes participantes au programme, mais nous sommes dans une impasse. Nous appuyons les filles, mais nous ne rendons pas service à ces extraordinaires jeunes femmes qui sont les futurs leaders du Canada dans les domaines des STIM si nous ne nous concentrons pas sur leurs futurs milieux de travail.

La mise sur pied, cette année, du Conseil consultatif exécutif des filles dans les STIM, un groupe stratégique axé sur les résultats, a trois principaux objectifs: appuyer les jeunes femmes participant aux programmes FIRST; changer la culture de leurs futurs milieux de travail et étudier l'influence des hommes et des pères sur l'attitude de leurs filles.

La stratégie de FIRST est d'atteindre le premier objectif. La fin de semaine dernière, nous avons tenu notre première fin de semaine des filles de FIRST. Soixante-cinq filles membres de 25 équipes de la province et 35 adultes se sont réunis pendant deux jours. L'objectif était de les aider à acquérir diverses compétences personnelles, comme la résilience, la confiance, le courage, l'aptitude à voir l'échec comme une occasion d'apprentissage et la lutte au perfectionnisme (un trait commun à tant de femmes) pour favoriser leur succès dans le monde des STIM.

• (0955)

Au programme, nous avons des présentations et discussions entre experts, notamment des modèles de rôle et des leaders de l'industrie. Si vous la voyez, vous pouvez être comme elle. Les obstacles ont été abordés. Les participantes pouvaient participer à des ateliers pour discuter de problèmes, acquérir des compétences, rêver à l'avenir, créer des réseaux et suggérer avec assurance la façon dont elles souhaiteraient procéder. L'objectif n'est pas de corriger les filles, mais de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Notre stratégie a été conçue et mise de l'avant par des adultes, qui forment la tête de la comète, et les filles forment la queue de la comète. Les prochaines étapes se dessinent.

Pour atteindre le deuxième objectif, les filles des STIM qui siègent au comité exécutif consultatif demandent à ce que des changements systémiques soient apportés dans les milieux de travail où les postes sont habituellement occupés par des femmes. Nos présentations visent à accroître la sensibilisation, à dénoncer les préjugés sexistes et à faire croître le mouvement des hommes alliés, défenseurs de la cause et champions pour la cause afin de démontrer clairement que l'équité, la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement utiles pour les femmes, mais aussi pour la société et l'économie. Il s'agit d'un impératif économique.

Nous devons lutter contre les médias pour changer l'image selon laquelle les scientifiques sont des hommes en sarraus blancs.

Nous souhaitons attirer l'attention sur le statu quo, soit que 22 % des employées dans les STIM sont des femmes, une augmentation de seulement 2 % en 30 ans. Nous savons que cela créera un certain inconfort, mais nous n'y voyons aucun inconvénient.

Pour atteindre le troisième objectif, nous offrons aux hommes des ateliers sur leur rôle dans la vie des filles pour qu'ils puissent prendre conscience de l'impact qu'ils ont sur leurs filles et leur fournir des stratégies pour soutenir leurs filles.

Ce sont les objectifs ambitieux de FIRST Robotics Canada pour améliorer la situation de la génération actuelle de jeunes femmes en les aidant et en remettant en question les attitudes systémiques qui existent. Si nous ne faisons rien, tout le travail visant à encourager les filles n'aboutira à rien.

Quel est le portrait national? Nous avons besoin de femmes dans les STIM et celles-ci doivent rester dans les STIM. Nous devons réduire l'écart entre les hommes et femmes. Ce n'est pas seulement la chose à faire, c'est la chose intelligente à faire. C'est ce que l'on entend partout dans le monde. Nous avons besoin d'un soutien systémique pour trouver des solutions et demander des changements. Ce sera difficile, mais ensemble, nous pouvons y arriver. Nous avons besoin de stratégies nationales pour renverser la tendance. Ce n'est pas seulement une bonne chose pour la société, ce l'est aussi pour la stratégie d'innovation du Canada, l'économie nationale et notre place sur l'échiquier mondial, et c'est aussi une bonne chose pour 50 % de la population.

J'aurais quelques recommandations à formuler: remettre en question le statu quo en poussant les PDG et conseils d'administration à rendre des comptes sur la démographie de leurs organisations et pousser les organisations à apporter des changements systémiques; retenir les fonds et autres ressources, comme l'a proposé la ministre Duncan en ce qui a trait aux universités; réunir les organisations qui soutiennent les femmes des STIM; créer des réseaux; imposer des quotas pour atteindre un certain équilibre — cela a été démontré par le projet de quotas volontaires, en Suède. Ces quotas peuvent être très efficaces pour encourager la diversité et apporter des changements systémiques —; solliciter la participation des hommes à la conversation afin qu'ils puissent devenir des défenseurs de la cause; habiliter les femmes et solliciter la participation des hommes. Le gouvernement fédéral devrait encourager le développement d'organisations, comme Athena SWAN, en Australie et au Royaume-Uni, et NCWIT, aux États-Unis, toutes des organisations qui soutiennent les femmes dans les STIM. Pour l'heure, le Canada accuse un retard à cet égard. Cela doit changer.

La présidente: Très bien. Merci beaucoup.

Madame Meck, vous avez la parole pour sept minutes.

Mme Iris Meck (présidente et fondatrice de Advancing Women In Agriculture Conference, Iris Meck Communications Inc., à titre personnel): Bonjour et merci de m'avoir invitée à comparaître.

J'ai grandi sur une ferme, au Manitoba. Je suis diplômée de l'Université du Manitoba en agriculture et en gestion de l'agriculture et j'ai travaillé toute ma carrière dans l'industrie agricole.

En 2000, j'ai fondé mon entreprise et je travaille depuis dans les communications et la mise en marché de l'agriculture, et je me spécialise dans les conférences agricoles.

En 2014, j'ai réuni un groupe de femmes dirigeantes de l'industrie agricole de partout au pays pour parler des occasions pour les femmes dans l'industrie agricole et des défis auxquels elles sont confrontées, et des compétences et des outils nécessaires pour accroître leurs compétences en leadership.

Ce groupe de femmes a clairement mis en évidence le besoin qu'ont les femmes d'écouter et d'apprendre des expériences d'autres femmes de tous âges et à diverses étapes de leurs carrières, des femmes de tous les secteurs agricoles et de l'alimentation qui ont réussi, de créer des réseaux avec d'autres femmes qui partagent la même passion pour l'agriculture et l'alimentation, et d'acquérir des compétences de vie et professionnelles pour jouir du meilleur avenir possible. Il s'agissait d'une occasion pour les femmes d'investir dans leur avenir et servir les intérêts de leur famille, de leurs entreprises, de leurs communautés et de l'industrie en général.

En nous appuyant sur tout cela comme principe directeur, en avril 2014, nous avons créé la Conférence sur l'avancement des

femmes en agriculture à laquelle ont participé plus de 400 femmes de plus de six provinces représentant plus de 130 organisations. Il s'agissait d'un risque énorme pour moi personnellement, un risque peu rentable, mais très enrichissant.

Le programme met l'accent sur ce que j'appelle les compétences clés en leadership et les occasions de perfectionnement dont les femmes ont besoin dans la société d'aujourd'hui: les communications, y compris le mentorat, l'encadrement et le réseautage; la gestion et l'autonomie financières; la santé physique et mentale; l'équilibre entre les stratégies de vie et la planification professionnelle et l'établissement d'objectifs dans les deux cas.

Les conférencières ont été choisies en fonction de leur expertise et expérience. Elles étaient issues non seulement de l'industrie agricole, mais aussi de l'industrie en général.

En raison de la demande, au cours de la dernière année, nous avons élargi le programme des ateliers agricoles afin d'inclure le réseautage, la planification de la relève, l'encadrement, la gestion financière et la gestion du risque.

À mon avis, le moment n'a jamais été plus favorable pour les femmes en agriculture. Les femmes changent quotidiennement l'industrie, que ce soit à la ferme, dans les associations, dans les universités et dans les salles de conférence des agroentreprises en Amérique du Nord.

Pour accomplir ce changement, les femmes ont besoin de réseaux et de compétences solides pour être confiantes, comme l'a souligné Dorothy, motivées et inspirées et accroître la reconnaissance des femmes dans l'industrie par l'entremise d'articles, d'affiches et de leurs efforts quotidiens. Elles ont besoin d'exemples concrets pour réaliser que c'est possible. C'est à cet égard qu'Advancing Women prend les devants.

Aujourd'hui, notre public est composé de représentants de tous les secteurs de l'industrie et des 4-H, d'étudiants universitaires, d'agriculteurs et d'entrepreneurs.

Depuis 2014, nous avons organisé six conférences en Alberta et en Ontario. Plus de 3 000 femmes — soit une moyenne de 500 femmes par conférence — de partout au pays y ont participé, représentant plus de 350 organisations au Canada. De toute évidence, cette initiative comble un grand besoin, comme en font foi non seulement le nombre de participantes, mais aussi le parrainage que nous recevons du secteur privé, y compris des organisations agricoles, institutions financières, agroentreprises et une grande variété d'intervenants privés des secteurs agricole et de l'alimentation au pays.

De nombreuses organisations participent non seulement par l'entremise de parrainage, mais aussi en inscrivant bon nombre de leur personnel et de leurs clients aux conférences d'Advancing Women. Ils s'en servent comme complément à leurs programmes de formation et de marketing.

Le principal objectif d'Advancing Women était d'offrir des occasions d'apprentissage et un programme exceptionnel de conférencières. À ce jour, nous avons respecté notre engagement et, selon la rétroaction obtenue des participantes, nous avons dépassé les attentes.

Notre deuxième objectif était d'organiser une conférence aussi abordable que possible pour toutes les femmes de l'industrie. Nous sommes non seulement reconnaissantes envers nos parrains de l'industrie privée qui nous ont aidés à atteindre cet objectif, mais aussi envers les gouvernements de l'Ontario, du Manitoba et de la Saskatchewan qui ont classé notre conférence dans la catégorie des programmes de formation permettant aux producteurs, agriculteurs et transformateurs de se faire rembourser une partie des frais d'inscription et de leurs dépenses.

Notre troisième objectif est d'aider à bâtir une communauté et industrie agricoles plus robustes. À cette fin, nous parrainons de jeunes étudiantes universitaires et collégiales en agricultures, des membres des 4-H et toutes celles qui en font la demande dans la communauté, et payons leurs frais d'inscription et leurs chambres d'hôtel. Je parraine moi-même ces femmes, avec l'aide d'intervenants de l'industrie qui souhaitent m'appuyer dans cette initiative. À ce jour, nous avons parrainé plus de 50 étudiantes de partout au pays.

● (1000)

L'AWC est reconnue comme une conférence qui soutient, célèbre et reconnaît la contribution des femmes à l'industrie. Les participantes repartent plus confiantes, enthousiastes et motivées et donc mieux équipées pour défendre l'industrie et participer davantage aux associations et comités de l'industrie.

Nous avons soutenu de nombreux réseaux de femmes en Alberta, en Saskatchewan et en Ontario et créé un réseau pour aider, par exemple, les veuves qui élèvent seules leurs familles et souhaitent garder la ferme pour leurs enfants. Nous avons mis sur pied un réseau de soutien de plus de 25 agriculteurs au Canada et aux États-Unis.

On nous a demandé d'organiser notre conférence aux États-Unis et en Afrique. D'autres industries nous ont approchés, comme les industries de l'assurance, de l'énergie, de l'alimentation, de la restauration et hôtelières. Nous soutenons également des groupes de jeunes pour qu'ils participent non seulement aux 4-H, mais aussi à d'autres groupes.

Notre objectif général est que les femmes des secteurs agricole et de l'alimentation puissent profiter des conférencières qui participent à l'AWC, mais aussi des autres participantes. Aujourd'hui, nous sommes considérés comme la plus importante conférence pour les femmes en agriculture où les participantes peuvent se joindre à une communauté de leurs paires pour écouter, apprendre, créer des réseaux et grandir.

Nous comptons plus de 2 800 membres sur Twitter, plus de 860 membres sur Facebook et plus de 9 000 relations sur LinkedIn. Notre page YouTube, créée l'an dernier, accueille des milliers de visiteurs qui écoutent les vidéos de nos conférencières.

Merci beaucoup.

● (1005)

La présidente: Excellent.

Nous allons maintenant amorcer notre première série de questions.

Madame Damoff, vous avez la parole pour sept minutes.

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

Je tiens à vous remercier toutes les deux d'avoir accepté notre invitation et d'être des pionnières pour ce qui est d'encourager les jeunes femmes à considérer une carrière dans des domaines où les femmes ne travaillent habituellement pas.

Je vais d'abord m'adresser à Dorothy, que je connais depuis des années. Elle est vraiment une source d'inspiration pour des générations de jeunes femmes.

Dorothy, merci d'être venue.

J'ai vu une photo sur votre fil Twitter — le week-end dernier, si je ne m'abuse — intitulé « FIRST est important pour moi. » Des jeunes femmes y ont réagi en écrivant, par exemple: « FIRST m'aide à avoir plus confiance en moi », « FIRST me permet de me sentir égale », et « Nous sommes l'avenir. Faisons en sorte qu'il soit beau. »

C'est merveilleux, mais, comme vous l'avez dit et comme nous l'avons déjà entendu, peu de femmes poursuivent leur carrière dans ce domaine. En vous appuyant sur votre longue carrière à St. Mildred et, maintenant, à FIRST Robotics, savez-vous si les premières filles à s'être jointes à l'équipe de robotiques à St. Mildred travaillent toujours dans les STIM?

Mme Dorothy Byers: Oui. En fait, les deux premières filles FIRST, comme je les appelle, qui sont venues me voir pour me dire qu'elles voulaient construire un robot travaillent toutes les deux comme ingénieures.

Mme Pam Damoff: C'était il y a combien d'années?

Mme Dorothy Byers: C'était il y a 17 ans.

Selon les statistiques, 95 % des filles qui participent au programme FIRST Robotics poursuivent une carrière dans les STIM. Une étude longitudinale est en cours pour voir où elles en sont dans leur cheminement. Selon mon expérience auprès des filles qui forment une équipe composée uniquement de filles, bon nombre d'entre elles restent dans le secteur, car elles ont acquis la confiance nécessaire pour le faire. Elles ont eu l'occasion de découvrir qu'elles avaient la force morale nécessaire pour affronter les obstacles. Maintenant que j'ai quitté le milieu de l'éducation, j'ai une perspective beaucoup plus large. C'est une chose sur laquelle je me suis beaucoup concentrée au cours de la dernière année.

Mme Pam Damoff: Est-ce que plus de filles se joignent à des équipes de robotiques?

Mme Dorothy Byers: Oui. De nombreuses équipes sont enthousiastes à l'idée d'accueillir des filles dans leurs rangs. Elles ne font pas seulement partie des équipes, elles y contribuent. FIRST offre tellement d'occasions pour les filles, que ce soit dans le domaine des médias ou de la planification des affaires, la fabrication de robots ou les présentations.

L'important, pour nous, c'est ce qu'elles font. Est-ce qu'elles se retroussent les manches pour participer, construire et concevoir? Est-ce qu'elles mettent la main à la pâte? Est-ce qu'elles tassent les garçons pour participer et apprendre toutes sortes de compétences différentes afin de se mettre au défi?

Mme Pam Damoff: Je trouve intéressant que le programme les pousse les jeunes à participer et à avoir confiance en leurs moyens.

● (1010)

Mme Dorothy Byers: Oui.

Mme Pam Damoff: Iris, je tiens à vous féliciter pour ce que vous avez accompli en agriculture. Ce n'est pas une chose dont nous avons beaucoup entendu parler au Comité jusqu'à maintenant. Merci de nous offrir cette perspective.

La semaine dernière, j'ai participé à un programme de leadership pour jeunes femmes dans ma circonscription. Les participantes étaient jumelées à des mentors de divers secteurs et, honnêtement, l'agriculture n'y était pas représentée. Cela dit, j'ai visité une entreprise du secteur de l'agroalimentaire, EarthFresh Foods, située dans un milieu urbain. J'ai l'intention de les inviter l'an prochain.

Les femmes sont encore sous-représentées dans des postes de leadership dans le secteur agricole. Que peut-on faire à cet égard? Vous avez soulevé quelques points, mais que peut-on faire pour encourager les jeunes filles à considérer une carrière en agriculture si elles n'ont pas grandi sur une ferme?

Mme Iris Meck: Je crois que les femmes sont bien représentées dans les universités. Partout au pays, plus de femmes que d'hommes obtiennent un diplôme universitaire en agriculture. À ce chapitre, il n'y a aucun problème. C'est après les études que les choses se compliquent. C'est la raison pour laquelle j'insiste beaucoup pour inviter des étudiantes universitaires à nos conférences. Ainsi, elles peuvent entendre des femmes de l'industrie parler des occasions qui existent. Elles peuvent créer des réseaux, établir des liens et voir qu'une carrière en agriculture est possible.

Mme Pam Damoff: Je sais que les programmes coop jouent un rôle important en agriculture. Je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de femmes qui participent à ces programmes. Qu'est-ce qui explique cette coupure?

Mme Iris Meck: Je ne suis pas certaine de bien comprendre votre question au sujet des coops. Faites-vous référence aux coopératives fédérées?

Mme Pam Damoff: Oui. Et, si vous ne pouvez pas me répondre, ne vous en faites pas.

Mme Iris Meck: J'ignore quelles sont les données. Je ne saurais vous dire pourquoi les femmes sont sous-représentées. Évidemment, les femmes sont bien représentées dans toutes les organisations avec lesquelles je travaille. Les femmes sont bien représentées dans chacune d'elles, mais je ne saurais vous dire à quel point, en pourcentage.

Mme Pam Damoff: D'accord.

Dorothy, vous avez mentionné l'annonce récente de la ministre Duncan. J'aimerais que vous nous parliez un peu plus de ce qu'elle fait dans les universités pour accroître le nombre de femmes titulaires de chaires de recherche.

Mme Dorothy Byers: Je vous remercie de m'en donner l'occasion.

Par cette annonce, la ministre Duncan indiquait essentiellement que nous retiendrons les ressources si les changements nécessaires dans le secteur de la recherche ne se concrétisent pas. C'est une déclaration audacieuse.

Aller jusqu'à dire que nous... sur quoi s'appuie cette affirmation? Nous serons plus forts si notre base de recherche est plus large. Si nous misons sur une diversité de pensée, si nous offrons des occasions aux personnes qui n'ont peut-être pas eu la possibilité d'oeuvrer dans le secteur de la recherche — et j'aborde la question dans mon mémoire —, on se trouve à ouvrir la porte aux femmes et à les appuyer. Sincèrement, les problèmes découlent de la barrière du sexisme à laquelle elles semblent encore confrontées dans l'enseignement postsecondaire et dans le monde du travail.

Une telle affirmation était la bienvenue, car elle a permis de soulever cet enjeu et de le mettre à l'avant-plan.

Mme Pam Damoff: Il ne me reste que 15 secondes. Je vous remercie toutes les deux d'être venues aujourd'hui. Merci de vos commentaires et de vos témoignages.

La présidente: Nous passons à Mme Harder, pour sept minutes.

Mme Rachael Harder: Merci beaucoup d'être avec nous aujourd'hui.

Je vous remercie également, madame Meck, d'avoir abordé la question du point de vue de l'agriculture. Je viens de Lethbridge, en Alberta, où l'agriculture est d'une grande importance, tant sur le plan de la production agricole que sur le plan des sciences et de la technologie. J'ai un profond désir de comprendre cette industrie, et je souhaite également voir un plus grand nombre de femmes oeuvrer dans ce secteur. J'aimerais donc commencer par présenter quelques observations à ce sujet.

Madame Byers, vous avez notamment parlé de l'écart du revenu chez les femmes. Je suis tout à fait d'accord avec vous là-dessus. Les femmes ont un revenu moins élevé que les hommes, mais j'aimerais préciser quelque chose, car nous avons de nouvelles données de Statistique Canada, données qui démontrent que le salaire horaire des femmes qui travaillent à temps plein correspond à 88 % de celui des hommes, et non à 0,72 dollar par dollar gagné par les hommes, comme vous l'avez indiqué, je crois. Les données de Statistique Canada démontrent également que lorsque l'on compare des groupes d'hommes et de femmes ayant les mêmes caractéristiques, sur les plans de la démographie, de l'emploi et du milieu de travail, le salaire des femmes correspond en réalité à 92 % de celui des hommes. Il y a donc une augmentation. La tendance est positive. Je ne dis pas qu'il ne reste pas de travail à faire — c'est certainement le cas —, mais je pense que nous faisons des gains et qu'il convient de le reconnaître et de s'en féliciter.

Je tiens à soulever un point à cet égard. Fait intéressant, lorsqu'on regarde les périodes pendant lesquelles les gains les plus importants ont été faits, pour la période entre 1976 et 2016, on constate que les gains les plus notables ont été faits entre 1988 et 1994, lorsque Brian Mulroney était au pouvoir, puis de 2004 à 2008, sous le gouvernement de Stephen Harper. Je pense qu'il y a là un point intéressant à soulever: les programmes économiques qui ont été mis en oeuvre pendant ces périodes étaient, sur le plan de la gestion fiscale, fondés sur l'équilibre budgétaire et la responsabilité économique. Je pense que cela a une incidence, car il convient d'examiner la question dans une perspective plus large. Nous voulons évidemment favoriser l'entrée des femmes dans des industries précises et défendre la cause des femmes, mais je pense que nous devons également nous soucier de l'ensemble de l'économie. Il y a également beaucoup à dire à cet égard, si nous voulons assurer la prospérité du pays, c'est-à-dire notre succès à l'échelle nationale et internationale.

Cette longue mise en contexte m'amène à la question suivante. Iris, vous avez parlé des 4-H, dont j'ai pu voir l'incidence dans ma circonscription. J'ai également été élevée sur une petite ferme en milieu rural et j'ai participé activement à diverses initiatives communautaires. J'ai donc pu constater l'incidence des 4-H sur les jeunes, sur les plans du cheminement professionnel, de la confiance, des compétences, des habiletés et même de leur capacité de prendre des décisions lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail, à l'université ou au collège.

Je me demande si vous pourriez présenter vos observations sur les divers avantages de ce programme, en particulier dans le contexte de cette étude, soit les décisions des femmes et des filles concernant la poursuite d'études universitaires et collégiales, et leur choix de carrière.

• (1015)

Mme Iris Meck: Merci, Rachael.

Je suis entièrement d'accord avec vous là-dessus. Je pense que le programme 4-H est un formidable outil de formation qui offre aux femmes une base solide en agriculture. Personnellement, je pense qu'elles sont plus axées sur un but précis. Je considère qu'elles sont mieux orientées, plus confiantes et qu'elles ont une bien meilleure compréhension des principes du leadership que les femmes qui ne font pas partie de groupes comme les 4-H, qui leur donnent un important avantage.

Mme Rachael Harder: Selon vous, quelles sont les compétences qu'elles peuvent acquérir et transposer en milieu de travail grâce à des programmes comme celui des 4-H?

Mme Iris Meck: Je suis navrée de dire que je n'étais pas membre des 4-H, donc...

Des députés: Oh, oh!

Mme Rachael Harder: Très bien. Avez-vous des observations? Avez-vous eu affaire à des femmes qui ont participé au programme 4-H? Avez-vous constaté les effets du programme?

Mme Iris Meck: Oui, absolument. Nous avons l'occasion de travailler avec beaucoup d'étudiantes universitaires, tant dans mon propre milieu de travail que lors de conférences. Celles qui fréquentent l'université sont toujours les premières à présenter une demande. Leurs présentations sont toujours bien préparées et de qualité professionnelle. On n'a pas l'impression que leur vidéo a été tournée à deux heures du matin, alors qu'elles avaient les cheveux en bataille, au retour d'un événement quelconque.

Elles sont mieux organisées; elles ont plus de classe. Elles atteignent un niveau de professionnalisme de loin supérieur à celles qui n'ont pas fait partie des 4-H. Je pense qu'il s'agit d'une occasion formidable pour toutes les femmes, et cela fait vraiment une différence, d'après ce que j'ai constaté.

Mme Rachael Harder: Très bien.

Madame Meck, j'aimerais m'attarder à un autre aspect. Vous avez longuement parlé des réseaux et du soutien, de ce que j'aurais tendance à appeler des réseaux de soutien social. Je ne sais pas si ce sont les termes justes. Vous êtes libre d'utiliser d'autres termes. Quoi qu'il en soit, cela semble être le genre d'activités que vous menez. Vous offrez un appui pour les compétences générales, peut-être, mais aussi des possibilités de réseautage et des encouragements, et vous favorisez l'autonomisation, etc.

Il s'agit là, à mon avis, d'un aspect réellement important pour aider les femmes à progresser et à connaître une carrière fructueuse. Selon vous, de quelle manière ce réseautage et ces réseaux de soutien social sont-ils mis en oeuvre? En quoi ces mécanismes favorisent-ils l'avancement des femmes?

Mme Iris Meck: Je pense que le volet réseautage n'est important que pour celles qui n'en ont pas, je pense également que c'est un élément essentiel pour toute industrie et pour tous ceux qui en font partie. À mon avis, les femmes ont quelque peu tendance à rester en retrait... Tout le monde parle du « plancher de verre », mais je pense qu'il y a aussi un « plancher collant ». J'estime qu'il est utile de se démarquer et de créer des réseaux dans l'industrie.

On s'entend que par réseautage, on ne parle pas de ces moments où les femmes se réunissent, boivent du vin et parlent de leur patron. Le réseautage, ce sont les occasions où vous pouvez rencontrer des gens qui peuvent vous être utiles, c'est-à-dire des gens qui vous aideront à passer à un autre niveau, qui vous donneront un avantage. Ensuite, à terme, les rôles pourraient être inversés. L'idée est d'établir des relations qui vous permettront d'avancer dans votre carrière. Voilà ce qu'est le réseautage, à mon avis. Tout le monde a un rôle à jouer dans la création de son propre réseau.

• (1020)

Mme Rachael Harder: Merci.

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

Mme Sheila Malcolmson: Je vous remercie d'avoir parlé de l'analogie du plancher collant. Je pense que c'est utile. Nous avons entendu beaucoup de témoignages en ce sens.

Je vais poursuivre dans la même veine que ma collègue et vanter les mérites du programme 4-H. J'ai été membre du Club Pony, à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard. Il y a maintenant d'extraordinaires programmes 4-H dans la collectivité où j'habite, à l'île Gabriola, ainsi qu'à Cedar, sur l'île de Vancouver. Les jeunes femmes et les filles y sont majoritaires et forment 80 % des participants. Elles sont éloquentes, organisées et dévouées. Or, lorsque je constate tout le potentiel des jeunes, les compétences qu'elles acquièrent et le dévouement dont elles font preuve, je suis découragée de voir que chez les adultes, les femmes sont si sous-représentées chez les dirigeants du secteur agricole.

J'espère que vous pourrez, en une minute ou deux, nous dire où nous en sommes par rapport à ces obstacles et nous indiquer ce que peut faire le gouvernement fédéral pour éliminer certains de ces obstacles et ainsi nettoyer ce plancher collant.

Mme Iris Meck: C'est une importante question.

Mme Sheila Malcolmson: C'est l'essence même de notre travail.

Mme Iris Meck: Je crois que les gens doivent comprendre la définition de ce qu'est le véritable leadership. L'une des définitions pourrait être le nombre de postes de direction occupés par des femmes au sein d'une organisation. Je pense toutefois qu'il convient de revoir cette définition en fonction des sexes.

Les femmes jouent un rôle d'appui considérable dans le secteur de l'agriculture, un rôle qui devrait être reconnu. À titre d'exemple, elles participent aux activités des exploitations agricoles, elles collaborent avec diverses organisations en milieu rural et elles occupent des postes de cadre supérieur, intermédiaire et inférieur au sein de grandes entreprises agricoles. Je pense que les femmes ont d'immenses possibilités d'accroître leur rôle et de gravir les échelons, mais je pense que nous devons réfléchir à la véritable définition de « leadership ».

Nous devons reconnaître que les femmes prennent des congés de maternité et que cela a une incidence sur leur salaire, leur emploi, leur poste et leur rôle. Je pense parfois qu'il est nécessaire d'effectuer le virage et de réfléchir à la reconnaissance des hommes à l'égard des femmes. Pour ce faire, il faut que les hommes comprennent le rôle des femmes au sein d'une industrie donnée et qu'ils comprennent leur propre rôle pour aider les femmes à maintenir leur rôle de chef de file.

Je pense que tout est lié à la définition.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

Madame Byers, lors de la dernière réunion du Comité, nous avons entendu le témoignage de la professeure Beatrix Dart, de l'Université de Toronto. Elle a indiqué que l'établissement de contingents était un choc absolument nécessaire. Elle a en outre ajouté que le modèle de l'obligation de se conformer ou de s'expliquer, qui a été utilisé tant dans le secteur privé canadien qu'au gouvernement du Canada, n'a tout simplement pas fonctionné.

Nous avons été découragés de constater que le gouvernement actuel reprend ce modèle du gouvernement précédent dans le projet de loi C-25. J'ai proposé un projet de loi d'initiative parlementaire, le projet de loi C-220, dans lequel on propose plutôt la mise en place de contingents pour les nominations à des postes dans les sociétés d'État et dans les secteurs relevant directement de la responsabilité fédérale, afin d'atteindre la parité entre les sexes sur une période de six ans.

Puisque vous avez abordé le sujet dans le mémoire que vous avez présenté au Comité, pourriez-vous nous parler davantage de votre recommandation sur l'imposition de contingents ainsi que de l'importance de ce modèle pour l'industrie que vous représentez?

Mme Dorothy Byers: Le problème avec les contingents, évidemment, c'est qu'on entend inévitablement que si les femmes ont été nommées à ces postes ou sont parvenues à gravir les échelons, c'est justement en raison de ces contingents. Le défi consiste alors à établir soigneusement la liste des critères auxquels les candidats doivent satisfaire. Nous savons qu'il existe, chez les personnes des deux sexes, des gens hautement qualifiés et hautement compétents, bref, d'excellents candidats. Toutefois, comme l'ont démontré les recherches que nous avons faites, on constate que les préjugés inconscients entrent souvent en jeu dans le processus d'embauche.

Il serait intéressant d'étudier l'incidence que pourrait avoir l'utilisation de candidatures anonymes ou l'utilisation de prénoms neutres à l'étape de l'examen initial des candidatures. Je crois qu'un système de contingent pourrait alors être mis en place. Les femmes sauraient qu'elles ont été nommées ou que leur candidature a été retenue en raison de leurs compétences et non en raison de leur sexe. Plus important encore, peut-être, les hommes qui pourraient être portés à critiquer cette méthode sauraient également que les femmes dont la candidature a été retenue étaient les meilleures candidates.

•(1025)

Mme Sheila Malcolmson: Vous avez également parlé de l'équité salariale, de l'écart salarial. Nous avons été découragés de voir qu'on tarde à régler le problème. Selon vous, quand le gouvernement fédéral devrait-il adopter une mesure législative à cet égard?

Mme Dorothy Byers: Demain.

Mme Sheila Malcolmson: Demain.

Mme Dorothy Byers: Cet enjeu fait l'objet de discussions depuis très longtemps. Avant d'entrer dans la salle, je lisais mon fil Twitter; l'Ontario envisage d'augmenter le salaire minimum. Je ne sais pas à quel point il souhaite agir rapidement, mais je dirais que lorsqu'il est question d'enjeux qui touchent la société depuis longtemps, il convient d'agir immédiatement. J'ai tendance à être quelque peu impatiente pour ce genre de choses.

Mme Sheila Malcolmson: En effet, il est temps d'agir.

Merci. Je n'ai pas d'autres questions.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à ma collègue, Mme Vandenberg, qui partage son temps de parole avec Mme Nassif.

Vous avez sept minutes.

[Français]

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

Je remercie les témoins de leurs présentations, qui sont vraiment enrichissantes.

Ma première question s'adresse à Mme Byers.

Comme nous le savons tous, nous nous efforçons constamment de surmonter certains obstacles, entre autres le fait qu'on associe la masculinité aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques, et la féminité aux soins infirmiers. Nous constatons des progrès à cet égard, mais il reste qu'un changement de culture doit avoir lieu.

Connaît-on des outils efficaces qui pourraient être utilisés, qu'il s'agisse de mesures incitatives ou de mécanismes de sensibilisation, pour encourager les femmes à s'intégrer dans ces disciplines qui sont déjà considérées comme étant destinées aux hommes et qui sont généralement à prédominance masculine?

[Traduction]

Mme Dorothy Byers: On laisse souvent aux employeurs ou aux universités le soin d'étudier les mesures incitatives destinées aux femmes ou l'aide qui leur est offerte pour les inciter à se lancer dans ce domaine. L'une des mesures prises par FIRST Robotics Canada a été d'harmoniser ses pratiques avec celles des chefs de file de l'industrie et diverses organisations. Le but était d'abord de créer un réseau pour aider les employeurs à comprendre la nécessité d'attirer les femmes dans les domaines des STIM et de leur offrir des débouchés en conséquence, puis d'inciter les entreprises elles-mêmes à retenir cet effectif, soit en offrant aux femmes des programmes de formation ou de perfectionnement professionnel.

Le gouvernement fédéral pourrait appuyer les industries qui travaillent en ce sens de façon à les aider à mettre en place un système d'appui. De tels programmes pourraient être payés, appuyés ou financés par le gouvernement, et seraient pour les femmes une occasion d'accroître leurs connaissances dans ces domaines.

[Français]

Mme Eva Nassif: Je vous remercie beaucoup. C'était une très bonne réponse.

L'éducation dès le plus jeune âge est-elle la réponse, c'est-à-dire ce qui va permettre aux femmes — et aux hommes également — de prendre connaissance du large éventail de disciplines et de possibilités qui s'offrent dans la perspective d'une carrière?

Est-ce en outre ce qui va permettre de les sensibiliser à l'individualité, à l'égalité entre les sexes et à la capacité de déchiffrer tous les messages contradictoires dont nous sommes bombardés chaque jour par les médias et la culture populaire?

[Traduction]

Mme Dorothy Byers: À l'école, les enfants doivent avoir l'occasion d'apprendre comment fonctionne la société. Il est essentiel que les filles et les garçons comprennent la nécessité d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion dans tout ce qu'ils font.

Je sais que mes collègues du domaine de l'éducation risquent de grogner un peu parce qu'on aurait à mettre en place un autre programme, mais ce serait franchement facile à faire. Quand vous parlez de programmes dans les écoles, regardez les pratiques pédagogiques utilisées dans une salle de classe pour faire participer les garçons et les filles; songez à toutes les données statistiques et à toutes les recherches sur le nombre de garçons qui sont appelés à répondre à une question par rapport au nombre de filles, ou même le nombre de fois que les filles lèvent la main, alors que les garçons le font sans hésitation. Quand on examine ces différents facteurs, on se rend compte qu'il est important d'appuyer les filles dans les salles de classe et d'aider les garçons à comprendre que les voix des filles sont tout aussi importantes, même si elles sont parfois plus discrètes, car cela encouragera et soutiendra les filles, en plus de les aider à renforcer leur confiance dès le début de leur vie scolaire.

Ce qui me rendait toujours folle dans la classe mixte, et je fais surtout allusion aux cours de sciences, c'était de voir les garçons, le nez dans les éprouvettes, alors que les filles étaient assises à l'arrière, en train de prendre des notes. Une chose que je me suis vraiment efforcée de changer, c'était de faire en sorte que tout le monde dispose du même temps pour manipuler les éprouvettes, si vous voulez voir les choses ainsi. Il s'agit d'une stratégie simple à appliquer en classe, mais c'est instructif aussi bien pour les garçons que pour les filles lorsqu'on leur en donne l'occasion.

L'éducation est un point de départ important.

• (1030)

[Français]

Mme Eva Nassif: Est-ce que de la formation supplémentaire serait nécessaire?

En fait, ce n'est pas de compétence fédérale. Cette décision relève des provinces.

Cela dit, croyez-vous que de la formation supplémentaire serait nécessaire?

[Traduction]

Mme Dorothy Byers: Je crois que notre travail à FIRST Robotics Canada est essentiel. Cela aide les filles à comprendre leurs points forts, à bâtir leur confiance — elles ont tant à offrir —, et à se rendre compte qu'il faut, bien franchement, mettre fin aux préjugés sexistes auxquels elles font face, que ce soit à l'école ou au travail. Si elles ont les compétences et la résilience nécessaires pour relever ces défis de front, elles seront certainement en mesure de mieux contribuer et de participer plus pleinement à la société canadienne.

Mme Eva Nassif: Merci, madame Byers.

J'ai une minute pour poser une question à Mme Meck.

[Français]

Dans le domaine de l'agriculture, les femmes demeurent sous-représentées dans les postes de direction, y compris en tant que chef de coopérative, un rôle que vous avez assumé, madame Meck. Nous savons qu'il y a des obstacles. Les statistiques démontrent que les femmes ayant obtenu des diplômes universitaires sont plus nombreuses que les hommes.

Madame Meck, pourriez-vous nous dire quels obstacles empêchent les femmes d'accéder aux postes de direction dans le domaine de l'agriculture?

[Traduction]

Mme Iris Meck: Je crois que la situation évolue, comme en témoignent les statistiques. Le pourcentage de femmes qui sont reconnues dans le domaine agricole, dans des associations ou des

organisations, est en train de changer. Je ne connais pas les pourcentages exacts, mais je pense que les choses ont changé depuis mes débuts dans l'industrie en 1978, quand on embauchait des femmes à titre symbolique pour atteindre les objectifs d'équité au sein de l'effectif.

Je suis tout à fait contre cela. Selon moi, dans ce domaine, les femmes doivent chercher à réussir, et les hommes doivent reconnaître que le poste est disponible aux candidats des deux sexes. Grâce à l'organisation de conférences de ce genre, nous voyons des femmes sur le podium, des femmes au niveau de la gestion. Plus vous en voyez, plus leur rôle sera reconnu et apprécié.

[Français]

Mme Eva Nassif: Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: La parole est à Mme Vecchio. Vous avez cinq minutes.

Mme Karen Vecchio: Iris, je crois que vous lisez dans mes pensées. Vous avez parlé des femmes dans les postes de direction. Nous savons que Cargill compte des femmes dans son équipe de direction. Il en va de même pour Financement agricole Canada. Je songe aussi à Walker Farms dans ma région. Shelley Doan s'occupe de l'exportation de ses vaches Holstein.

Je fais partie des 4-H, alors c'est drôle de savoir que j'ai de la classe. Que voulez-vous? Quand nous parlons de ces programmes, je me souviens d'avoir participé à une exposition des 4-H au début des années 1980, alors que la plupart des filles suivaient un cours d'économie domestique. Il y avait le salon du boeuf. En fait, j'étais là pour montrer un boeuf de race limousine; je représentais donc le secteur bovin. C'était vraiment drôle, parce qu'il y avait une disparité. Aujourd'hui, quand je vais aux expositions des 4-H, je trouve qu'il y a beaucoup plus de femmes.

Nous avons parlé de beaucoup de choses pour ce qui est de savoir si le soutien devrait provenir du gouvernement ou des pairs. Par ailleurs, j'aimerais aussi vous interroger au sujet de l'imposition de contingents.

Je vais commencer par Iris, parce que j'ai une autre question pour Dorothy.

A-t-on utilisé des contingents pour nommer certaines de ces femmes à des postes de haut niveau dans des organisations nationales comme Cargill et Financement agricole Canada? Les nominations étaient-elles fondées sur des contingents ou sur le principe du mérite?

• (1035)

Mme Iris Meck: Ayant moi-même été embauchée à titre symbolique en 1978, je pense que si vous pouviez accomplir la tâche et que vous étiez qualifiée pour le poste, vous obteniez alors l'emploi. J'ose espérer que le même constat s'applique encore aujourd'hui, surtout dans le secteur agricole. La présence d'organisations de femmes à l'intérieur de ces grandes sociétés ne fait qu'accroître la viabilité d'une telle option.

Mme Karen Vecchio: Iris, je me réjouis de vous entendre dire cela. J'ai toujours pris comme exemple mon père: que vous soyez fille ou garçon, vous pouviez travailler à la ferme. Le dimanche après-midi, c'était mon tour d'aller ramasser les oeufs de dinde, de les laver et de les préparer en vue de les envoyer à P&H le lundi matin. Je comprends tout à fait cela. Une main est une main, et cela importait peu. C'était notre rôle.

Dorothy, vous avez parlé de la possibilité d'utiliser des candidatures anonymes lorsqu'une personne examine des curriculum vitae. C'est drôle que vous disiez cela, car à St. Thomas, il y a un homme du nom de Bob Pate. En réalité, il s'appelle Bahvan Patel, mais quand il est venu au Canada pour y travailler, il a jugé nécessaire de changer son nom. Lorsqu'il a décidé de reprendre son vrai nom il y a quelques mois, j'étais si fière de lui parce que, selon moi, le nom d'une personne n'a pas d'importance, et c'est là un point vraiment crucial.

Que pouvons-nous faire? Selon moi, il y a des préjugés inconscients. Je pense que nous savons cela. Y a-t-il un processus que nous pouvons instaurer, entre autres, dans le secteur privé afin d'empêcher...? Je serai honnête. Même si j'ai travaillé dans le domaine de la gestion de l'offre, je n'aime pas vraiment les contingents. À cet égard, je préfère que le tout soit fondé sur le mérite. Qu'il s'agisse de nouveaux immigrants ou de femmes, que recommanderiez-vous aux gens qui s'appêtent à recruter quelqu'un?

Mme Dorothy Byers: C'est une excellente question. J'ai moi-même été embauchée en raison de contingents dans le domaine de l'éducation, un peu après 1978, et c'était le même genre de situation au sein de la direction. J'étais une femme. Mon prénom était Dorothy, et certaines personnes m'ont dit après coup: « Eh bien, vous avez décroché le poste parce qu'ils cherchent des femmes pour l'équipe de direction. » C'en est une dure.

Du point de vue des compétences — et c'est l'argument que je répétais —, j'étais la candidate la plus compétente pour la fonction précise. J'avais une vision à laquelle allait adhérer le reste de l'organisation, et c'était dans le domaine de l'éducation publique. Comment faut-il s'y prendre? On doit créer une liste de critères et s'assurer que ceux-ci sont respectés par les comités d'embauche de sorte que l'identité des candidats n'ait pas d'importance. L'équité, la diversité et l'inclusion ont une incidence sur tout le monde, hommes et femmes, notamment sur le plan culturel. Il est donc essentiel de garantir ces trois principes pour tous les Canadiens afin de bâtir un pays plus fort.

Mme Karen Vecchio: C'est génial. Merci.

Je sais que Rachael avait une autre question à poser.

Mme Rachael Harder: Vous me le permettez?

La présidente: Vous avez 40 secondes.

Mme Rachael Harder: Madame Meck, la dernière question que j'allais vous poser fait suite à mon autre série de questions. La voici: seriez-vous d'accord pour dire que le soutien par les pairs est plus important que les programmes gouvernementaux?

Mme Iris Meck: Je pense que les deux sont indissociables. Le soutien par les pairs dépend de la personne, mais les gouvernements, tant fédéral que provinciaux, peuvent aider en débloquent des fonds pour permettre aux femmes d'assister à des conférences et en mettant à leur disposition des programmes de formation et d'éducation.

N'oublions pas que, dans les régions rurales, il y a beaucoup d'isolement. À qui donc peut s'adresser une femme qui cherche de l'aide pour lancer une entreprise et qui veut comprendre les finances d'entreprise? Ce n'est pas comme s'il y avait une succursale de la Banque Scotia ou de la Banque Royale juste au coin de la rue. La distance est un facteur qui entre en ligne de compte.

Je pense que les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent améliorer la situation en créant des programmes d'aide financière peu contraignants pour que les femmes aient l'occasion de suivre une formation.

Mme Rachael Harder: Merci.

La présidente: Les cinq dernières minutes appartiennent à Mme Damoff.

• (1040)

Mme Pam Damoff: Je partagerai mon temps avec M. Fraser.

Voulez-vous commencer?

M. Sean Fraser: Non, allez-y.

Mme Pam Damoff: D'accord.

Pour en revenir à mon cas, j'aimerais dire que, même si ma collègue semble garder de bons souvenirs des gouvernements précédents, je ne voudrais pas, pour ma part, retourner à une époque où un de mes collègues masculins devait obtenir la permission du siège social pour que je puisse l'accompagner à une réunion, ni revenir à la situation en 1993, lorsque les femmes handicapées n'avaient pas le droit de voter. Je crois qu'il est important pour nous tous de reconnaître les progrès réalisés, tout en essayant d'apporter les changements possibles à l'avenir.

Dorothy, vous avez parlé des candidatures anonymes, mais notre gouvernement mène justement un projet pilote à ce sujet pour déterminer comment, le cas échéant, une telle approche permet de changer la donne. Nous avons beau parler du recrutement fondé sur le mérite, il n'en demeure pas moins que j'ai souvent entendu des collègues du monde des affaires dire que, s'ils avaient à choisir entre un homme et une femme, ils embaucheraient l'homme parce qu'une jeune femme finira par avoir des enfants. Il y a donc naturellement un préjugé contre l'embauche de femmes.

Une des choses dont j'ai beaucoup entendu parler, c'est que les jeunes filles apprennent à ne pas prendre des risques. Vous avez expliqué comment, dans les cours de sciences, les garçons ont le nez dans les éprouvettes, alors que les filles se contentent de prendre des notes. Je me demande à quel point il est important, selon vous, d'apprendre dès le jeune âge à prendre des risques pour que, plus tard dans la vie — que ce soit en affaires, en politique, en sciences ou en génie —, une femme fasse un saut dans l'inconnu en postulant pour un emploi ou encore, dans le contexte agricole, pour qu'une femme dise « oui » et passe à l'action.

Dans quelle mesure est-il important que nous cessions de protéger les jeunes filles et de leur apprendre à ne pas prendre de risques ou à ne pas faire un saut dans l'inconnu? J'aimerais que vous répondiez toutes les deux à cette question. Que pouvons-nous faire pour aider à inculquer cette mentalité aux jeunes femmes?

Mme Dorothy Byers: J'ai moi-même fait un saut dans l'inconnu en lançant FIRST Robotics dans une école pour filles. J'appelle cela mes moments à la « Thelma et Louise ».

Des voix: Ah, ah!

Mme Dorothy Byers: Mais nous finissons par atterrir, vous savez. Nous ne savons pas trop où nous atterrirons ni comment nous nous y prendrons, mais je crois qu'en tant que modèles féminins, nous aidons les jeunes filles à comprendre que la prise de risque est une bonne chose. Les petites filles, en particulier, sont tellement curieuses de découvrir le monde. Elles n'ont peur de rien. Nous devons maintenir ce désir de tester les limites, d'aller plus loin et de remettre en question l'état des choses, sans craindre d'échouer, sachant que l'échec est la meilleure forme d'apprentissage. Il vous donne l'occasion de comprendre comment vous pourriez changer les choses pour améliorer la situation.

Cela va à l'encontre du perfectionnisme chez les filles. Comme société, nous devons faire tout notre possible pour aider les filles, dès le plus jeune âge et jusqu'au bout, à comprendre qu'elles n'ont pas besoin d'être parfaites. Elles doivent être braves. Elles doivent être courageuses. Elles doivent savoir comment briser le plafond de verre auquel elles feront face. J'adore le plancher collant, mais le plafond de verre signifie également qu'elles se heurteront à des obstacles qu'elles ne sauront pas comment surmonter ou même déceler, mais elles iront de l'avant parce qu'elles sont résilientes, parce qu'elles possèdent les compétences voulues et parce qu'elles n'ont pas peur d'échouer. Elles poseront leur candidature.

Alors, Pam, je crois que plus nous en ferons pour les jeunes femmes afin de leur donner des occasions, mieux ce sera: ainsi, elles n'auront pas peur d'échouer et elles sauront qu'il y a un réseau, des mesures de soutien et des moyens d'agir, tout en comptant sur l'engagement des hommes qui les appuieront alors qu'elles s'apprentent à voler de leurs propres ailes.

Mme Pam Damoff: Iris, vouliez-vous répondre à cette question?

Mme Iris Meck: Oui. Tout d'abord, je crois que nous devons reconnaître que les femmes ayant grandi sur une ferme reconnaissent les risques dès le départ. C'est ainsi que fonctionne toute exploitation agricole. Selon moi, quand les femmes ont recours à des programmes comme celui des 4-H et à des organisations qui leur offrent toutes les possibilités, elles apprennent à gérer les risques. Si vous n'avez pas grandi sur une ferme et que vous comprenez les risques quotidiens inhérents à l'exploitation agricole, vous aurez alors une excellente occasion d'apprendre de vos pairs et d'entendre des histoires réelles de femmes qui ont dû surmonter des difficultés

tout au long de leur carrière. C'est ce que nous essayons de faire par l'entremise de la conférence Advancing Women.

À mon avis, plus les femmes peuvent tisser des réseaux, plus elles peuvent entretenir des relations avec d'autres femmes qui ont réussi. L'apprentissage à partir d'histoires vécues est de la plus haute importance. Encore une fois, tout moyen d'amener les femmes à sortir de la ferme ou à quitter leur chaise au bureau afin de les réunir dans un groupe officiel ne peut que se révéler avantageux.

La présidente: Votre temps est écoulé, madame Damoff.

Chers témoins, nous vous remercions des excellents renseignements que vous nous avez fournis pour nous aider dans le cadre de notre étude. C'est merveilleux.

Je tiens également à dire au Comité qu'un des dossiers importants que nous suivons avec intérêt est l'enquête sur les femmes autochtones portées disparues ou assassinées, qui débute aujourd'hui.

Je crois que le dernier mot à ce sujet revient à Mme Malcolmson.

● (1045)

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

Puisqu'il s'agit de la première journée de l'enquête et que le Comité a entendu des témoignages sur l'importance d'une telle initiative, je tiens simplement à exprimer, aux fins du compte rendu et au nom de tous les membres du Comité, notre soutien aux familles et nos meilleurs vœux de succès aux commissaires pour mener à bien l'enquête et accomplir ce travail important dont le pays a besoin.

La présidente: Bien dit.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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