



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 052 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 6 avril 2017

—
Président

M. Bryan May

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le jeudi 6 avril 2017

• (1105)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour tout le monde.

Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 26 octobre 2016, le Comité reprend l'examen du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité et modifiant la Loi sur l'assurance-emploi (prestations de maternité).

Bienvenue à tous.

Pour commencer, nous accueillons ici, à Ottawa, Melodie Ballard. Je crois comprendre que votre petit vous accompagne. Comment s'appelle-t-il?

Mme Melodie Ballard (à titre personnel): Je vous présente Ezra.

Le président: Bonjour, Ezra.

Il a un biscuit. Il est fantastique.

Nous accueillons également à titre personnel par vidéoconférence de Langley, en Colombie-Britannique, Anna Nienhuis. Est-ce que je prononce votre nom correctement?

Mme Anna Nienhuis (à titre personnel): C'est très proche.

Le président: Très proche. D'accord. Excellent.

Également, par vidéoconférence, de la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology, nous accueillons Liette Vasseur, présidente et professeure à l'Université Brock. Bienvenue.

M'entendez-vous bien?

Mme Liette Vasseur (présidente et professeure à Brock University, Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie): Oui, parfaitement.

Le président: Du Conseil national des femmes du Canada, nous accueillons Karen Dempsey, présidente. Elle comparait aussi par vidéoconférence depuis Halifax, en Nouvelle-Écosse.

M'entendez-vous bien?

Mme Karen Dempsey (présidente, Conseil national des femmes du Canada): Oui, monsieur May.

Le président: Merci.

Finalement, toujours par vidéoconférence, depuis Edmonton, en Alberta, nous accueillons JudyLynn Archer de Women Building Futures, ancienne présidente et directrice générale.

Bonjour. M'entendez-vous?

Mme JudyLynn Archer (ancienne présidente et directrice générale, Women Building Futures): Oui, merci.

Le président: Excellent.

Merci à tous d'être venus. Nous avons de multiples témoins et beaucoup de questions, j'en suis sûr.

Nous commençons par une introduction de Melodie Ballard. Vous avez sept minutes.

Mme Melodie Ballard: Merci.

De formation, je suis une soudeuse d'aluminium et une menuisière. Ma carrière a commencé en 2011 lorsque j'ai obtenu mon diplôme du St. Lawrence College à Kingston, en Ontario.

J'ai choisi les corps de métier en raison de la stabilité des perspectives d'emploi. Je pensais que ces emplois me procureraient l'argent et le temps dont j'avais besoin pour fonder et élever une famille, mais je me trompais. Lorsque, de façon imprévue, je suis devenue enceinte, l'incidence combinée d'occuper un emploi dangereux, un manque d'accommodement de la part de mon employeur et, le plus important pour aujourd'hui, aucun programme approprié d'aide gouvernementale ont eu des répercussions très négatives pour moi. Autrement dit, en raison de la nature de mon emploi, je ne pouvais pas travailler pendant ma grossesse, même au cours du premier trimestre.

J'ai dû prendre un congé de maladie, pendant lequel je recevais 55 % de ma rémunération moyenne. Ces prestations ont duré 15 semaines. Elles ont été utiles à ce moment-là, mais elles ont cessé au cours du deuxième trimestre. Je n'ai eu aucun revenu jusqu'à ce que je sois admissible au congé de maternité, pendant mon troisième trimestre, huit semaines avant la date prévue de naissance de mon fils. Cela représente deux mois sans entrées d'argent.

Au départ, je n'ai pas été informée de cet écart lorsque j'ai ouvert un dossier auprès de Service Canada. Au départ, je n'ai pas été informée que les 15 semaines de congé de maladie et les deux mois sans revenu seraient déduits de mon congé parental. Mes prestations de congé devaient prendre fin lorsque Ezra, mon fils, avait à peine quatre mois. J'étais atterrée.

J'ai déposé une plainte auprès de Service Canada au sujet de la déduction et j'ai obtenu une prolongation de trois mois. Cela signifiait quand même que je n'aurais aucune prestation parentale lorsque mon fils aurait sept mois.

Avant que nous parlions de la fin de mon congé parental, j'aimerais revenir quelques instants sur mon congé de maladie. Il est important de souligner que je n'étais pas malade. Service Canada ne savait pas de quelle autre façon régler ma situation.

Pendant mon congé de maladie de 15 semaines, j'étais limitée par les règles du programme d'assurance-emploi, que j'ai trouvé nettement inappropriées pour un congé de maternité précoce. Plus particulièrement, je n'avais pas le droit de gagner un revenu. Encore une fois, je ne recevais que 55 % de ma rémunération moyenne et j'étais sur le point de vivre deux mois sans revenu, tout en me préparant pour l'arrivée d'un bébé, mais je n'avais pas le droit d'améliorer ma situation financière. Le programme des congés de maladie est conçu pour une véritable maladie et ne convient absolument pas pour une grossesse en santé.

Pendant les deux mois où je n'ai eu aucun revenu, j'ai essayé de toutes les façons de trouver de l'aide, mais en vain. J'ai fait plus de 100 appels téléphoniques à différents paliers de gouvernement. J'ai écrit à plusieurs ministres. J'ai même eu recours à des organismes communautaires de bienfaisance. J'ai pris note de toutes les suggestions qui m'ont été faites et je n'ai ménagé aucun effort.

Lorsque j'ai découvert le programme de retrait préventif du Québec, auquel je n'avais pas droit puisque je réside en Ontario, je peux vous dire avec la plus grande certitude qu'il n'y a absolument rien d'autre qui existe actuellement pour le reste du Canada pour aider une femme enceinte en congé précoce parce qu'elle occupe un emploi dangereux.

Par l'entremise de mon député précédent, j'ai fait parvenir une pétition à la 41^e législature et je n'ai pas reçu de réponse. J'ai fait un suivi auprès de mon député actuel, Mark Gerretsen, qui, je suis heureuse de le dire, a réussi à faire avancer le dossier beaucoup plus que je ne l'aurais jamais fait seule puisqu'il a choisi mon dossier pour son projet de loi d'initiative parlementaire.

Tout cela me ramène à mon congé parental abrégé. En tant que Canadienne, j'ai toujours pensé que je serais avec mon fils pendant toute la première année de sa vie. Lorsqu'il a eu sept mois, je n'étais pas prête à le confier aux soins d'une autre personne. Il était tellement petit, et notre temps ensemble jusqu'à ce moment-là n'avait été que du stress lié au fouillis bureaucratique dans lequel je me trouvais.

Ce n'est pas tout, mon emploi de soudeuse aurait exigé que je travaille 10 heures par jour — une bonne journée de travail, oui, mais qui exige aussi beaucoup de services de garde d'enfants. Si l'on rajoute à tout cela que je continuais d'allaiter, alors que les tentatives de tirer mon lait n'avaient pas donné de résultats jusque-là. Nous n'étions pas prêts.

Je me suis donc tournée vers le programme Ontario au travail. J'espérais qu'il me permettrait de passer au travers des cinq mois suivants, jusqu'à la date limite pour mon retour au travail garanti par la province, c'est-à-dire la date d'anniversaire de mon fils, en mai 2016.

J'avais organisé mon budget en fonction de prestations correspondant à 55 % de ma rémunération, soit les prestations d'assurance-emploi. Ontario au travail représentait une baisse marquée de revenu. Bien que nous ne soyons pas ici pour discuter d'un programme provincial, je le mentionne tout simplement pour illustrer ce qui s'est passé après la fermeture de mon dossier à Service Canada, la trajectoire d'une mère privée de l'assurance-emploi et qui s'occupait d'un enfant de sept mois.

Malgré des tentatives créatrices de joindre les deux bouts, notamment du troc avec mon propriétaire et un service de garderie

pour d'autres familles, j'ai dû abandonner tous ces efforts après avoir perdu mon appartement, parce que malgré mes efforts, je ne pouvais pas payer le loyer. La liste d'attente pour un logement social dans ma ville, où nous vivons, est de deux à sept ans.

Je dois également souligner qu'après avoir recouru à Ontario au travail, mes outils sont devenus prisonniers d'une unité d'entreposage que je ne peux pas payer. Je ne peux pas m'offrir un logis où je peux ranger mes outils, et je ne peux pas travailler dans mon domaine sans mes outils.

J'ai déménagé 10 fois depuis le début de ma grossesse en septembre 2015. Je m'appête actuellement à déménager pour la 11^e fois, en juin. Le stress émotif et physique de la pauvreté et d'un logement instable a été tellement important sur ma santé mentale que j'ai une demande en cours de traitement pour le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, étant donné que je suis aux prises avec de graves crises d'angoisse et de panique. Tout cela a commencé en raison de l'absence de revenu pendant deux mois.

Laissez-moi vous dire que le fait de constamment déménager d'un logis temporaire à l'autre rend l'engagement envers un service de garde ou consacrer de l'énergie à une recherche d'emploi extrêmement embarrassants et difficiles. Ce cycle de pauvreté s'autoalimente et empire plus le temps passe, comme vous pouvez le constater, j'en suis sûre.

• (1110)

En septembre 2015, j'étais compétente, prête à travailler, en forme physique et apte au travail, et j'avais un emploi. Maintenant, dans ma deuxième année de pauvreté, je suis compétente et prête à travailler, mais en moins bonne forme physique, inapte au travail et sans perspective d'emploi. L'an dernier, après avoir découvert que même le centre d'accueil pour familles sans abri de ma ville avait une liste d'attente de plusieurs mois, j'ai paniqué en pensant que nous étions à risque de vivre dans la rue. J'ai donc acheté une vieille roulotte de 14 pieds pour quelques centaines de dollars. J'ai ramassé de la ferraille pour la réparer, et des amis ont donné bénévolement de leur temps pour m'aider dans ce projet, et j'ai mis à profit mes compétences en menuiserie, équipement marin et soudure. J'ai même lancé une campagne GoFundMe pour essayer d'amasser l'argent nécessaire à la rénovation. Ce n'est pas une solution idéale; c'est quand même mieux que rien et c'est le mieux que je pouvais faire.

Je fais ceci maintenant parce que peu importe quoi, j'ai un toit pour mon fils. Vous, les députés, devez savoir que je fais ceci parce que notre système social m'a laissé tomber et me laisse tomber. Je ne m'étais pas attendue à une absence d'aide fédérale. Je ne savais pas que c'était possible. Personne ne semblait le savoir. Je ne m'étais pas attendue à recourir au programme Ontario au travail et je n'ai jamais pensé que je pourrais être aussi en retard par rapport au coût de la vie.

Avant le dépôt du projet de loi C-243, la plupart des personnes auxquelles j'ai expliqué ma situation, y compris des fonctionnaires, semblaient convaincues que quelque chose m'avait échappé. Ce n'était pas le cas. Tout au long de cette aventure, j'ai eu recours à mon dur labeur, ma créativité, ma débrouillardise, mon sens pratique et, malgré tout cela, je n'ai pas réussi.

Le Canada offre de nombreux programmes sociaux pour protéger les vulnérabilités en matière de santé et de finances, et lorsque les gens supposent que vous devez être protégé, ils sont moins susceptibles d'aider. Je n'étais pas protégée, et les femmes qui occupent des emplois dangereux dans notre pays ne le sont pas. Il faut que cela change pour ces femmes et leurs enfants à venir.

Je suis à tout jamais reconnaissante à tous ces amis et étrangers extraordinaires qui ne m'ont pas laissé tomber et m'ont offert leur aide. Certains ont reconnu que c'est ma capacité de présenter mes besoins qui les a amenés à m'aider. J'espère avoir bien fait à ce chapitre aujourd'hui. Si c'est le cas, j'espère que cela vous incitera à m'aider et, ce qui est encore plus important, les nombreuses personnes qui ne peuvent pas présenter les situations difficiles qu'elles vivent. Les femmes qui occupent des emplois dangereux ne devraient pas être confrontées à des grossesses dangereuses et des congés de maternité. Elles ne devraient pas recevoir moins de temps protégé avec leurs enfants nouveau-nés.

Le président: Merci beaucoup.

Nous nous rendons maintenant à Langley, en Colombie-Britannique, pour les sept prochaines minutes.

Anna Nienhuis, s'il vous plaît.

Mme Anna Nienhuis: Merci de m'inviter à être parmi vous aujourd'hui pour parler de la nécessité du projet de loi C-243. Il est incroyable d'entendre l'histoire de Melodie et de pouvoir constater d'où tout cela provient.

Nous avons une excellente occasion d'évaluer le programme de prestations de maternité au Canada. J'espère que cette occasion amènera des changements qui signifieront que chaque femme qui choisit la maternité est appuyée dans cette décision dès les premiers instants. J'espère ajouter ma voix à celles qui demandent une augmentation de la valeur sociale de la maternité et de la nécessité d'un régime de prestations de santé pour les femmes enceintes et les nouvelles mères.

J'ai cinq enfants dont l'âge varie entre trois mois et huit ans. J'ai pu obtenir un congé de maternité pour mes trois premiers enfants, mais pour les deux derniers, je n'avais pas les heures requises. C'est parce que j'avais choisi de travailler des heures réduites afin de m'occuper de mes autres enfants, plutôt que de les confier à une garderie. Je suis retournée au travail à temps partiel lorsque mon quatrième enfant avait huit mois, et je recommence en ce moment à travailler à temps partiel, maintenant que mon bébé a trois mois.

Je suis chanceuse de pouvoir travailler depuis la maison, mais de nombreuses femmes n'ont pas cette chance ou n'en veulent pas. Elles vont devoir confier leurs bébés à un service de garde presque immédiatement si elles sont comme moi et n'ont pas droit à des prestations de congé de maternité.

Selon Statistique Canada, en 2009, 40 % des nouvelles mères ne pouvaient absolument pas se permettre de prendre un congé de maternité, et 81 % d'entre elles ont indiqué qu'elles seraient restées à la maison plus longtemps si elles avaient estimé que cela était financièrement possible. Voilà une preuve irréfutable que de nombreuses femmes choisiraient la maternité par rapport à un plan de carrière, mais qui sont obligées pour des raisons financières d'occuper deux emplois: un comme mère et un pour payer les factures. Je travaille à temps partiel comme chercheuse auprès d'un organisme national pro-vie, et je crois fermement en la nécessité de soins holistiques pour les femmes enceintes et les nouvelles mères et leurs enfants.

Au Canada, au moins 100 000 avortements sont pratiqués chaque année, et la Coalition pour le droit à l'avortement au Canada indique que les finances sont la principale raison pour laquelle les femmes ont recours à l'avortement. Selon le site AbortioninCanada.ca, 20 % des femmes qui veulent se faire avorter mentionnent les finances comme la première raison pour laquelle elles se font avorter. Elles ne se sentent pas financièrement en mesure d'accueillir un enfant. C'est tellement décourageant de savoir que 20 000 avortements sont

pratiqués chaque année parce que les mères n'estiment pas avoir la capacité financière de s'occuper de ces enfants.

De toute évidence, beaucoup d'améliorations peuvent être apportées pour appuyer les femmes enceintes et les nouvelles mères afin qu'elles s'estiment en mesure de faire un choix qui n'est pas décidé par leur situation financière ou la crainte.

Dans mon cas, m'occuper moi-même de mes enfants a toujours été une priorité. Je n'ai pas toujours ressenti un soutien social pour ce choix, étant donné que notre gouvernement continue de favoriser le financement des garderies à l'extérieur du foyer et insiste beaucoup pour ramener le plus tôt possible les femmes au sein de la population active. Cette pression subtile crée un stigmate social autour du parentage à la maison, et laisse entendre que les femmes qui ne reviennent pas sur le marché du travail le plus tôt possible constituent un fardeau et un poids pour l'économie du Canada.

Cette implication dévalue notre prochaine génération et le choix que ces femmes ont fait. La génération suivante permettra à notre économie de fonctionner. Notre taux de fécondité est nettement inférieur au taux de remplacement de 2,1 enfants par femme, et il en est ainsi depuis plus de 40 ans. Notre population vieillissante est une préoccupation croissante. Bien entendu, il ne s'agit pas d'obliger les femmes à avoir chacune deux enfants. Il s'agit d'aider celles qui aimeraient avoir des enfants et de reconnaître leur contribution à la société canadienne ce faisant. Lorsqu'une femme opte pour la maternité, cette maternité devrait être appuyée comme un choix de carrière légitime, et non pas un point d'arrêt ou une entrave à un autre plan de carrière.

En plus de considérer de façon générale que la maternité est un choix de carrière comme n'importe quel autre, je suggérerais au Comité d'envisager l'ajout d'un régime de prestations de santé aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Un tel régime appuierait concrètement les femmes et les enfants. Pour de nombreuses femmes, en particulier celles dont le revenu est faible et celles qui sont des travailleuses autonomes, l'emploi n'est pas assorti d'un régime de prestations de santé. Les congés de maternité couvrent peut-être tout juste les besoins essentiels pour permettre à une femme de rester à la maison avec son enfant, mais les coûts supplémentaires, notamment les médicaments sur ordonnance, pourraient constituer le point critique qui l'oblige à retourner au travail. Par exemple, mon fils a eu une bronchite à l'âge de deux mois, et les médicaments pour un traitement de deux semaines ont coûté 200 \$. Il est par ailleurs un enfant en santé. Imaginez les coûts pour un enfant qui doit en permanence suivre un traitement et prendre des médicaments, ou pour une mère qui doit suivre un traitement et prendre des médicaments. Lorsque les finances sont serrées, les coûts peuvent déterminer si une femme obtient du counseling ou des médicaments pour une dépression du post-partum, ou de la physiothérapie pour aider à rétablir sa santé après l'accouchement.

La mise en oeuvre de prestations de santé signifierait que nous avons à coeur de garantir la meilleure santé de la mère et que nous voulons non seulement qu'elle survive, mais qu'elle prospère dans son rôle de mère. Au Canada, nous avons la chance d'avoir un programme de prestations de maternité et un excellent système de soins de santé. Je ne cherche pas à dévaluer tout cela, mais il est évident que des gens passent à travers les mailles du filet et que l'on a besoin de plus d'aide. Je suis reconnaissante des prestations de maternité que j'ai pu recevoir à trois occasions, mais faire de la maternité une priorité et un choix de carrière dans mon cas a signifié que, malgré un travail à temps partiel, je ne peux pas profiter d'un soutien de maternité pour mes deux derniers enfants. Je sais que beaucoup de personnes sans mon système de soutien trouveraient que l'actuel système de prestations n'est pas à la hauteur, et c'est souvent les femmes qui en ont le plus besoin qui en souffrent.

• (1115)

Il y a actuellement un manque évident de prestations de santé pour de nombreuses femmes enceintes et nouvelles mères, et de nombreuses femmes choisissent de ne pas avoir d'enfant ou de mettre fin à une grossesse de peur des répercussions financières. Il y a encore plus de femmes qui ne deviennent tout simplement pas enceintes en raison des craintes de nature financière, et de nombreuses femmes qui ne prennent pas correctement soin d'elles-mêmes sur le plan physique et le plan mental pendant la grossesse et après la naissance de leur enfant parce qu'elles ont peur des coûts associés aux traitements médicaux. Selon la Coalition pour le droit à l'avortement au Canada, « de nombreuses femmes indiquent qu'elles ' n'ont pas de véritable choix ' [lorsqu'elles se font avorter] étant donné qu'elles n'ont pas les ressources financières pour s'occuper d'elles-mêmes et d'un enfant. » Tout cela est révélateur d'un besoin d'améliorations. La maternité est un choix comme un autre, et on ne devrait pas faire sentir à une femme qu'elle est inférieure parce qu'elle a perçu des prestations de maternité ou qu'elle a choisi de rester à la maison avec son enfant.

Le projet de loi C-243 est une excellente occasion d'évaluer notre programme national d'aide à la maternité et de corriger les lacunes du système. Des améliorations montreront que nous accordons de la valeur à la maternité et que nous voulons assurer la meilleure santé possible des Canadiennes et de leurs enfants.

Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant donner la parole à Liette Vasseur, présidente de la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology et professeure à l'Université Brock, qui comparait par vidéoconférence à partir de St. Catharines en Ontario.

• (1120)

Mme Liette Vasseur: Merci beaucoup.

J'aimerais aussi saluer Melodie. Nous nous sommes rencontrées en mai 2016, dans le cadre de la conférence nationale de la CCWESTT, la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology.

Je vous remercie de me donner cette occasion de parler du projet de loi d'initiative parlementaire C-243. Mes observations sont fondées sur des discussions et des échanges que j'ai eus avec, je dirais, des femmes professionnelles qui font partie de deux organisations: la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology et l'International Network of Women Engineers and Scientists, dont je suis la présidente élue.

J'aimerais mentionner que, dans ces deux organisations, nous avons discuté de ces questions, plus particulièrement en cette ère où les femmes assument un rôle plus grand sur le marché du travail.

J'aimerais souligner trois éléments clés aujourd'hui. Le premier concerne le rôle des femmes au sein du nouveau Programme d'innovation, le deuxième a trait à la protection des femmes enceintes, et le troisième, à la nécessité d'une stratégie nationale.

En ce qui a trait au rôle des femmes à l'intérieur du nouveau Programme d'innovation, il convient de mentionner que les femmes au Canada continuent d'être une main-d'oeuvre importante et mal utilisée. Voici quelques chiffres pour illustrer cela. Même si les femmes représentent 47 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre, la plupart des emplois qu'elles occupent se trouvent dans les domaines de la coiffure, du commerce de détail ou de l'accueil. En sciences naturelles et en génie, elles ne représentent que 21,9 % de la main-d'oeuvre. En outre, il est important de noter que seulement 10,5 % des ingénieurs en exercice sont des femmes et que 9 % des diplômés de sexe féminin des programmes d'apprentissage exercent un métier spécialisé à prédominance masculine. Lorsque l'on examine des métiers comme le soudage et le transport, cette proportion passe à 6,5 % et, dans la construction, à 3,5 %. Dans l'ensemble, le taux d'inscription des femmes à des programmes d'apprentissage non traditionnels représente un maigre 14,2 %. De toute évidence, les femmes sont fortement sous-représentées dans nombre de ces domaines.

De ce point de vue, les femmes peuvent jouer un rôle essentiel dans le nouveau Plan pour l'innovation et les compétences du Canada, qui faisait partie du budget fédéral cette année, mais cela ne pourra pas se concrétiser si elles ne reçoivent pas un soutien complet, particulièrement lorsqu'elles sont enceintes.

Comme il était mentionné dans le rapport sur l'écart entre les sexes publié par le Forum économique mondial:

Les personnes et leurs talents figurent parmi les principaux moteurs d'une croissance économique durable à long terme.

Il est par conséquent clair que comme les femmes représentent environ 50 % de la population canadienne, elles doivent faire partie de ce plan. Dans le secteur minier seulement, on s'attend à avoir besoin de plus de 75 000 nouveaux travailleurs d'ici 2021. Toutefois, de nombreux obstacles se posent, et la maternité ainsi que les soins aux mères font partie des principaux facteurs qui font en sorte que les femmes abandonnent les domaines comme le génie et les sciences.

Mon deuxième point a trait à la protection des femmes enceintes. En général, les femmes enceintes qui travaillent sont souvent exposées à divers facteurs de stress en raison de leur environnement de travail et de la façon dont se déroule leur grossesse. Je crois que Melodie a très bien expliqué cette situation.

Parmi les principaux défis auxquels les femmes font face figure le fardeau financier futur, particulièrement s'il s'agit de mères monoparentales ou de familles à un revenu, ce que j'ai vécu et qui a fait en sorte que j'étais de retour au travail deux mois après avoir accouché. Lorsqu'une femme travaille dans un environnement qui peut être dangereux pour elle ou pour l'enfant à naître, il faut assurer une meilleure protection. Comment se débrouillera-t-elle si elle ne peut pas continuer à travailler et si elle n'a pas de soutien financier?

Même si la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur la grossesse, la situation n'est pas simple. Comme il est indiqué dans la Politique sur la grossesse et droits de la personne en milieu de travail de la Commission canadienne des droits de la personne:

La grossesse en milieu de travail est une question qui relève des droits fondamentaux de la personne relativement à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les femmes ne devraient pas subir de conséquences négatives au travail en raison de leur grossesse.

Les employeurs ont l'obligation légale de trouver des solutions répondant aux besoins des employées enceintes, à moins que ces solutions ne constituent une contrainte excessive.

• (1125)

Toutefois, cela n'a pas d'effet lorsque l'employeur ne peut pas répondre aux besoins d'une travailleuse enceinte. D'une part, l'employée a le droit de contribuer pleinement à la population active, mais d'autre part, lorsque la santé et la sécurité entrent en jeu, il est nécessaire de soutenir la femme enceinte.

Au Canada, en vertu des lois et règlements actuels, et jusqu'à récemment, il était difficile pour une femme enceinte d'arrêter de travailler dans ces conditions, sauf au Québec, où la situation est différente. Les dispositions permettant aux femmes de demander des prestations d'assurance-emploi pendant 12 semaines, par suite du budget fédéral de 2017, ou 15 semaines, aux termes du projet de loi C-243, avant de donner naissance, plutôt que les huit semaines actuelles, aideront déjà de nombreuses femmes qui connaissent du stress au travail lié à leur grossesse. Toutefois, cela ne résoudra pas entièrement le problème de celles qui font face à des situations dangereuses, comme Melodie, ou de celles qui se trouvent dans des situations similaires à la mienne, lorsque je faisais de la recherche génétique en laboratoire. Le fait de prévoir une certaine souplesse, afin de permettre, par exemple, d'utiliser une partie des 17 semaines prévues après la naissance et de les transférer à une période précédant la naissance, pourrait réduire de façon significative le fardeau et aider à combler l'écart lorsqu'il y en a un. Toutefois, ce n'est pas là le seul défi à relever.

Il existe déjà de très bons exemples qui démontrent la capacité de l'industrie de soutenir les femmes en milieu de travail et qui sont le fait d'entreprises particulières. Par exemple, Rio Tinto Coal Australia offre des modalités de télétravail dans le cadre de sa politique d'assouplissement des conditions de travail. L'entreprise espagnole Iberdrola, qui produit et distribue de l'électricité, du gaz et de l'énergie renouvelable, soutient la maternité et les chances égales et offre diverses options et modalités qui viennent non seulement en aide aux femmes, mais leur permettent aussi de progresser dans leur emploi et d'être promues à des postes de direction.

Cela m'amène à ce dernier point: la nécessité d'une stratégie nationale. Nous devons nous assurer que le Canada occupe une position avantageuse dans un système qui est équitable pour toutes les classes de la société. Il existe de nombreux autres obstacles qui empêchent actuellement les femmes de participer pleinement au marché du travail, particulièrement dans les domaines des sciences, du génie, des métiers spécialisés et de la technologie. Il s'agit notamment du processus de recrutement, du respect en milieu de travail, le harcèlement et l'intimidation étant toujours plus répandus que ne le croient les gens, le conflit travail-famille attribuable au manque de souplesse dans les heures de travail, et ainsi de suite. Dans le domaine du génie, le climat et la culture en milieu de travail figurent parmi les principaux facteurs qui incitent les femmes à quitter le marché du travail. Le rapport récent du Forum canadien sur l'apprentissage démontre aussi la nécessité de changer la culture de discrimination en milieu de travail. Il sera important que la nouvelle stratégie fasse en sorte que les travailleurs à faible revenu, plus particulièrement, soient traités de façon équitable, particulièrement lorsqu'il est difficile pour eux de satisfaire à leurs besoins et à ceux de leur enfant à naître.

Merci.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant donner la parole à Karen Dempsey, présidente du Conseil national des femmes du Canada, par vidéoconférence, de Halifax en Nouvelle-Écosse. Vous avez la parole pour les sept prochaines minutes.

Mme Karen Dempsey: Merci.

J'aimerais remercier le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de me donner l'occasion de parler du projet de loi C-243 qui est à l'étude.

Le Conseil national des femmes du Canada est le principal porte-parole des femmes à l'échelle nationale depuis 124 ans. En tant qu'organisation constituée de conseils locaux, provinciaux et nationaux, qui connaissent bien les enjeux à ces niveaux, nous sommes très bien placés pour offrir au gouvernement des suggestions et des recommandations qui sont fondées sur des politiques fouillées et approuvées démocratiquement, en vue d'améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes.

Notre mission est de permettre à toutes les femmes de collaborer à l'amélioration de leur qualité de vie, ainsi que de celle de leurs familles et de la société, par l'entremise d'un forum d'organisations membres et d'individus. L'égalité entre les sexes fait partie intégrante de cela. Dans notre politique sur les indicateurs de l'égalité économique et l'analyse comparative entre les sexes de 1998, on affirmait que l'avancement des femmes reposait sur la compréhension de leur réalité et des contraintes uniques auxquelles elles font face.

Les femmes ne devraient pas être pénalisées parce que ce sont elles qui donnent naissance. En 1983, il y a plus de 30 ans, nous avons adopté une politique concernant les clauses discriminatoires de ce que l'on appelait alors la Loi sur « l'assurance-chômage », et plus particulièrement en ce qui a trait aux questions liées à la maternité. Parmi les éléments clés de cette politique figurait une plus grande souplesse relativement à la période de versement des prestations de maternité. C'est donc dire que cette question nous préoccupe depuis longtemps.

Depuis cette époque, de nombreuses améliorations ont été apportées, et c'est avec plaisir que nous appuyons le projet de loi C-243 du député Mark Gerretsen, qui porte sur une question clé, à savoir l'amélioration et l'assouplissement des congés de maternité, afin que les femmes qui doivent commencer leur congé plus tôt puissent le faire sans perte de revenus et sans difficultés inutiles pour leurs familles. Ce projet de loi prévoit un raffermissement des prestations de maternité, afin de mieux rendre compte de l'évolution du marché du travail au Canada. Aux termes du projet de loi, les femmes qui travaillent dans des conditions dangereuses devraient pouvoir toucher leurs prestations de maternité plus tôt que la normale, grâce à des dispositions plus souples de l'assurance-emploi.

Le troisième trimestre de grossesse peut être difficile physiquement, certaines femmes souffrant de maux de dos graves, d'enflure importante des pieds, des jambes et même des bras et des mains, de varices douloureuses et de diabète gestationnel. D'autres souffrent de pré-éclampsie, ce qui se produit habituellement après 20 semaines et qui peut donner lieu à l'éclampsie, à une défaillance rénale ou même à la mort.

Même si les femmes peuvent prendre des congés de maladie au besoin, avant d'avoir accès au congé de maternité, le nombre de ces congés varie de façon significative. Dans l'article « Many Canadians lack sick leave coverage » de Benefits Canada paru en 2013, il était mentionné qu'un rapport du Conference Board du Canada montrait que seulement le tiers des employés âgés de 18 à 24 ans bénéficiaient de congés de maladie ou de congés d'invalidité à court terme. Dans son article de décembre 2007 intitulé « Paid sick leave has its advantages », Yosie Saint-Cyr, avocate et rédactrice en chef de HRInfodesk, affirmait que les congés de maladie payés étaient un avantage optionnel pouvant être offert par les employeurs aux employés.

Un sondage de HRInfodesk auprès de 501 répondants a montré que 32,7 % des organisations accordaient à leurs employés cinq jours de congé de maladie payés, 28,9 %, trois jours payés au moins, et 22,2 %, plus de 10 jours de congé de maladie. C'est pourquoi il est aussi important que le nouveau budget propose que toutes les femmes puissent commencer leur congé de maternité jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de leur accouchement.

Les femmes ont le droit d'exercer la profession ou le métier qu'elles souhaitent, sans que l'on remette en question ou minimise leur participation au marché du travail.

●(1130)

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, les femmes de l'hémisphère occidental ont occupé des emplois qui étaient traditionnellement réservés aux hommes, par exemple, en aéronautique, et elles ont joué un rôle essentiel dans l'effort de guerre. Toutefois, après la guerre, les hommes sont rentrés à la maison et les femmes ont repris pour une large part la vie qu'elles menaient avant. Il y a toujours eu des domaines du marché du travail où les femmes étaient sous-représentées, et cela est encore le cas dans nombre de métiers spécialisés, dans l'industrie de la construction, en génie, en sciences, etc.

Même si cela change graduellement, il est essentiel qu'il n'y ait pas d'obstacles à la participation des femmes dans les domaines où les hommes dominaient traditionnellement. C'est pourquoi ce débat est aussi important. Il faut s'assurer que la grossesse ne représente pas un problème pour les femmes au travail, et plus particulièrement celles qui travaillent dans des domaines où elles sont sous-représentées.

Nous sommes tout à fait d'accord que la plus grande souplesse qui est proposée est nécessaire et essentielle, et que les prestations de maternité de l'assurance-emploi en rendent compte. Si un employeur peut répondre aux besoins d'une employée enceinte en lui trouvant du travail sans risque, dans le cas de celles qui occupent des emplois dangereux, tant mieux. Lorsque cela n'est pas faisable, ou si une employée trouve qu'il est trop difficile pour elle de continuer à travailler, quelle que soit la raison, cette employée doit être en mesure d'obtenir des congés de maternité au besoin, sans mettre sa famille et elle-même dans une position de difficulté financière et de détresse.

Dans son guide « Grossesse et droits de la personne en milieu de travail — Guide à l'intention des employeurs », la Commission canadienne des droits de la personne énonce ce qui suit:

La grossesse en milieu de travail est une question qui relève des droits fondamentaux de la personne relativement à l'égalité des chances: les femmes ne devraient pas subir de conséquences négatives au travail en raison de leur grossesse. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur la grossesse.

Merci.

●(1135)

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Enfin, nous accueillons JudyLynn Archer, ancienne présidente et directrice générale de Women Building Futures, par vidéoconférence, d'Edmonton en Alberta.

Vous avez la parole pour les sept prochaines minutes.

Mme JudyLynn Archer: Je vous remercie de me donner l'occasion de vous parler aujourd'hui de cette question.

Au sein de Women Building Futures, nous collaborons avec des entreprises du domaine de la construction, de l'entretien et de l'énergie au Canada, et nous travaillons avec des femmes comme Melodie chaque jour.

Je ne veux pas répéter ce dont ont parlé avec tant de verve les autres intervenantes. Mon intervention sera donc axée sur une perspective légèrement différente à cet égard.

Les femmes au Canada sont l'actif de ressources humaines le plus important et le plus mal utilisé. Par cela, je veux dire que les femmes qui travaillent à temps plein au Canada, 30 heures par semaine, gagnent en moyenne 32 000 \$ par année. Cela signifie que la moitié de notre main-d'oeuvre au pays lutte pour joindre les deux bouts, sans parler de son incapacité à contribuer à notre régime fiscal comme elle le devrait. Pendant ce temps, le Canada perd le quart de sa main-d'oeuvre très bien payée dans les domaines de la construction, de l'entretien et de l'énergie. On pense à environ 250 000 travailleurs, encore une fois, dans l'un des secteurs les mieux rémunérés au Canada. Non seulement nous perdons cette main-d'oeuvre, mais nous perdons aussi la contribution fiscale collective considérable qu'elle apporte à la société.

Ces deux aspects mis ensemble créent une occasion sans précédent pour le Canada et les femmes canadiennes. Le projet de loi C-243 devrait jouer un rôle important pour que celle-ci se concrétise. Ce projet de loi augmenterait l'accès à des emplois bien payés. En augmentant le revenu annuel des femmes et en sortant les femmes et leurs enfants de la pauvreté, on contribuera à remplacer l'effectif des métiers spécialisés qui part à la retraite. Nous avons besoin de cette main-d'oeuvre pour continuer à susciter des investissements, afin de pouvoir attirer des projets, en élaborer, ainsi que les soutenir et les mettre en oeuvre au pays.

Nous devons aussi remplacer les revenus fiscaux considérables que le Canada perd par suite du départ à la retraite de cette main-d'oeuvre.

Je vais vous donner un exemple du type de résultat que nous voyons à Women Building Futures, en raison du plus grand nombre de femmes qui intègrent cette main-d'oeuvre bien rémunérée. À l'heure actuelle, une compagnie de l'Alberta a un projet de construction aux limites d'Edmonton. Cette compagnie, North West Refining, a conclu un contrat avec Women Building Futures pour recruter et former 40 femmes comme travailleuses de l'acier, monteuses d'échafaudages et charpentières dans le cadre de ce projet. Ces 40 femmes ont été recrutées et formées. Elles travaillent toutes à la raffinerie, et 39 d'entre elles sont maintenant des apprenties inscrites. Elles ont connu une augmentation moyenne de leurs revenus de 203 % le jour de leur embauche. Même si elles gagnaient 32 000 \$ par année avant d'être recrutées, on leur a offert, dès leur recrutement, 96 000 \$. Cela a changé la vie de ces femmes et de leurs familles, y compris leurs 34 enfants. En outre, 20 % de ces femmes sont autochtones.

La situation dont nous a fait part Melodie ce matin est très répandue. Aujourd'hui, au Canada, une occasion s'offre à nous que nous ne devons absolument pas manquer. Nous perdons une part considérable de notre main-d'oeuvre au pays. Ces personnes figurent parmi les salariés les mieux payés. Les femmes sont très intéressées à faire ce travail et plus que capables de le faire. Le projet de loi C-243 s'adresse aux femmes qui décident d'occuper ces emplois, sans éprouver la crainte dont ont parlé de façon si éloquente les autres intervenantes aujourd'hui.

• (1140)

Nous avons besoin d'une stratégie nationale pour aider le Canada à réinvestir dans les femmes qui travaillent déjà 40 heures par semaine. Elles représentent un actif parfait au chapitre du recrutement pour une industrie au Canada qui verse des salaires élevés.

Je ne peux qu'ajouter, merci Melodie de nous avoir fait part de votre histoire et de limiter en faveur de ce projet de loi. Merci à tous les intervenants d'aujourd'hui, dont l'objectif est de mener à bien ce projet de loi, afin d'aider les femmes à décrocher ces emplois, parce que cela leur sera profitable à elles, à leurs enfants et à l'ensemble du Canada. Merci.

Le président: Merci beaucoup et merci à vous toutes de vos présentations.

Nous allons passer aux questions, mais avant, je m'en voudrais de ne pas souhaiter la bienvenue aux deux invités à notre comité. Tout d'abord, merci d'être ici, Jennifer O'Connell et Gary Anandasangaree.

La parole est à Mark Warawa. Vous avez six minutes.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux intervenantes pour leurs témoignages très intéressants.

Je trouve cela particulièrement pertinent d'écouter les mères qui nous font part de leur expérience de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas. Il me semble aussi important d'informer les témoins que nous en sommes au dernier jour d'une discussion nationale concernant une stratégie de réduction de la pauvreté au pays, et que nous préparons un rapport à ce sujet. Melodie, vous nous avez fait part de votre expérience de la pauvreté et du réseau social qui est supposé vous aider vous, les mères, les femmes. Nous avons aussi entendu le témoignage d'Anna, à Langley. Toutes les deux, vous nous avez montré ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

J'aimerais aussi remercier Mark Gerretsen d'avoir soulevé cette question au Parlement, d'avoir écouté une électrice et présenté ce projet de loi très important.

Le député Gerretsen était ici il y a une semaine et nous indiquait que, dans le budget, le gouvernement prévoit 12 semaines plutôt que les 15 semaines. Il était d'avis que nous ne devrions pas mettre l'accent sur cela, mais plutôt sur un programme national d'aide à la maternité, ce qui constitue la deuxième moitié de ce projet de loi et sur quoi porteront mes questions.

Ma question s'adresse à Melodie et Anna. Si vous aviez des recommandations très particulières à faire à ce comité, diriez-vous tout d'abord que vous appuyez le projet de loi C-243 et la création par le Parlement d'un programme national d'aide à la maternité? Quels sont les changements particuliers qui devraient être apportés? Laissez-moi expliquer davantage.

Si j'ai bien compris, lorsque vous avez déjà un enfant, Melodie, vous en avez un, et Anna, cinq, et lorsque vous en attendez un autre et que vous n'êtes pas en train de souder ou au travail, vous n'avez

pas droit à des prestations de maladie, des prestations d'assurance-emploi, ni aucun des avantages liés à l'emploi. Selon ce que j'entends, il est ainsi extrêmement difficile pour une femme de décider d'avoir un autre enfant. Cela est presque impossible financièrement.

En tant que parlementaires, nous nous demandons pourquoi les femmes canadiennes n'ont pas plus d'enfants. Eh bien, cela est peut-être l'explication. Elles n'ont tout simplement pas le soutien financier nécessaire pour faire ce choix, pour faire de la maternité un choix de carrière. Je crois, Anna, que vous avez démontré combien cela est important. Il s'agit d'un choix de carrière. Je crois que c'est ce que vous avez voulu faire valoir. Comment pouvez-vous faire ce choix sans le soutien financier d'un réseau?

Melodie et Anna, avez-vous des suggestions pratiques à soumettre à ce comité concernant ce qui doit changer pour qu'il soit plus facile pour les femmes de faire de la maternité un choix de carrière?

Merci.

• (1145)

Mme Melodie Ballard: J'ai trois suggestions. On devrait envisager l'idée qu'une femme puisse choisir de retourner graduellement au travail. Le régime d'assurance-emploi fonctionne de telle façon que vous n'avez pas le choix de l'utiliser complètement ou pas du tout. Lorsqu'il s'agit de maternité et de grossesse, nous devrions peut-être envisager un programme de travail à temps partiel. Le fait de restreindre la capacité d'une personne de gagner de l'argent, ainsi que ses efforts pour combler les ambitions de sa famille, complique réellement le projet de fonder une famille, particulièrement lorsque la personne n'est pas autorisée à retourner graduellement au travail et à améliorer sa situation.

J'ai une autre suggestion, à savoir envisager, plus particulièrement dans le cas des familles monoparentales... Je n'ai été autorisée qu'à prendre 50 semaines. J'ai fini par obtenir une prolongation de trois mois, mais mon fils, en tant qu'enfant ayant seulement un parent, n'a pas pu profiter de la présence de sa mère pendant une année entière de sa vie, grâce aux prestations d'assurance-emploi. J'avais droit à ces prestations, mais comme j'ai dû en utiliser une partie plus tôt pendant ma grossesse, mon fils, en tant que citoyen du Canada, n'a pas eu droit à une année complète avec un parent. On pourrait peut-être envisager cela du point de vue de l'enfant, particulièrement dans le cas des familles monoparentales, lorsqu'il n'y a pas de deuxième parent qui peut profiter des congés qui restent. On pourrait aussi faire des exceptions pour ces genres de familles...

M. Mark Warawa: Anna, pouvez-vous élaborer, s'il vous plaît?

Mme Anna Nienhuis: Oui. Je crois que c'est une excellente idée. Je proposerais quelque chose de similaire. Le fait de limiter la capacité des personnes à gagner de l'argent, lorsqu'elles sont en congé de maternité ou qu'elles touchent d'autres prestations d'assurance-emploi, comme l'a dit Melodie, les place dans un cercle vicieux. Ces personnes souhaitent travailler et sont capables de le faire, mais on ne leur permet pas de travailler et de gagner de l'argent. Lorsqu'elles le font, ces personnes sont pénalisées et perdent immédiatement tout ce qu'elles ont gagné de plus.

En tant que mère de plusieurs enfants, je suis retournée au travail après chaque grossesse, mais pour des périodes de plus en plus courtes chaque fois, parce que je voulais demeurer à la maison avec mes enfants. Dans le cas des personnes qui ont plusieurs enfants, l'exigence d'heures pourrait être différente ou pourrait porter sur une période plus longue, afin qu'un moins grand nombre d'heures soit nécessaire pour toucher des prestations de maternité. Comme vous l'avez dit, si des prestations de maternité ne sont même pas disponibles, ce n'est pas le montant de celles-ci qui pose un problème. Le problème vient du fait que de nombreuses femmes n'ont pas l'option d'avoir un autre enfant, parce qu'elles savent qu'elles n'auront pas droit à ce genre de soutien.

Je crois qu'il s'agit là de changements particuliers qui pourraient être apportés, en plus de l'ajout d'un régime de prestations de santé aux prestations de maternité, comme je l'ai mentionné. De cette façon, si une femme touchait des prestations de maternité ne représentant qu'un pourcentage de son salaire, elle pourrait obtenir cette couverture additionnelle et n'aurait pas à s'inquiéter de ne pas pouvoir payer le dentiste, obtenir du soutien en santé mentale ou acheter des médicaments pour son bébé, en cas de problèmes de santé, toutes des petites choses qui s'additionnent et qui vont au-delà de la couverture assurée par les prestations de maternité.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant donner la parole au député Long, s'il vous plaît.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président. Bonjour à nos témoins.

Anna et Melodie, merci pour vos histoires très convaincantes. Je n'en reviens pas.

Je veux commencer par vous dire que j'ai une bonne amie, dans ma circonscription de Saint John—Rothesay, dans le sud du Nouveau-Brunswick, une bonne amie qui travaille comme soudeuse. Nous avons souvent parlé ensemble et elle se plaignait du fait qu'elle était la seule femme dans sa classe ou son cours. J'ai communiqué avec des associations dans le domaine du soudage et j'ai eu beaucoup de réunions avec Matt Wayland aussi, qui travaille pour la FIOE, le syndicat des électriciens. Il est assez clair qu'essentiellement les femmes ne représentent que 5 % de leur effectif. Évidemment, cela n'est pas acceptable et nous devons augmenter ce nombre.

Je commencerai par Mme Vasseur, Mme Dempsey et Mme Archer, afin d'avoir votre point de vue à ce sujet. Que peut-on faire pour nous assurer d'augmenter le nombre de femmes dans les métiers spécialisés? Croyez-vous qu'il y a suffisamment de coordination entre les écoles, les industries et les groupes de métiers pour encourager un plus grand nombre de femmes à entrer sur le marché du travail?

Je vais commencer avec vous, madame Vasseur.

• (1150)

Mme Liette Vasseur: Merci pour la question.

Le défi est de toute évidence grand pour ces trois acteurs, comme vous le savez. Tout d'abord, à l'école, on n'encourage pas les femmes et les filles à apprendre des métiers spécialisés, des métiers en technologie, en sciences et en génie, qui sont le plus souvent mentionnés, particulièrement dans le système non traditionnel. La grande préoccupation dans de nombreux cas a trait aux conditions dans lesquelles les femmes devront travailler. La discrimination est encore répandue aujourd'hui. Les gens pensent qu'elle disparaît, mais ce n'est pas le cas. En fait, je parlais à quelqu'un hier qui me disait que, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises, qui

sont les plus nombreuses au pays, si une femme se présente à une entrevue, elle fera souvent l'objet de discrimination, parce que, si elle est jeune, on sait qu'elle deviendra probablement enceinte un jour et que cela entraînera des problèmes. Nous devons nous rendre compte que la culture du monde du travail est au départ éminemment difficile pour les femmes. Cela fait en sorte que lorsqu'un employeur potentiel craint qu'une femme devienne enceinte, il exerce toujours une forme de discrimination à son endroit. C'est donc une chose contre laquelle il est réellement important de protéger les femmes.

M. Wayne Long: J'aimerais avoir l'opinion de Mme Dempsey et de Mme Archer à ce sujet aussi. De toute évidence, il existe une pénurie importante de travailleurs dans les métiers spécialisés. J'aimerais avoir votre avis sur ce qui pourrait être fait et sur la coordination qui pourrait être assurée, encore une fois, entre les écoles, l'industrie et les travailleurs, pour que cela se produise.

Madame Dempsey.

Mme Karen Dempsey: Je ne suis certainement pas une experte des sciences comme le sont ces femmes, mais nous avons des membres affiliés du domaine des sciences, par exemple, la Société des Canadiennes dans la science et la technologie.

Je crois qu'il est réellement important de s'assurer que les jeunes femmes à l'école, à partir du secondaire, comprennent réellement les possibilités qui s'offrent à elles, et qu'elles ne soient pas dirigées particulièrement vers une voie ou une autre, mais qu'on leur montre qu'il existe plusieurs cheminements professionnels à leur disposition, et qu'on les encourage à explorer les voies que l'on appelle non traditionnelles, comme les métiers spécialisés, le génie, etc. Je sais qu'il y a beaucoup de femmes ingénieures et beaucoup plus de femmes en sciences et dans des domaines similaires aujourd'hui. Toutefois, il faut réellement augmenter l'exposition des jeunes femmes à d'autres femmes qui travaillent actuellement dans ces domaines. Ces dernières pourraient visiter les écoles, parler aux étudiants et participer à des programmes similaires permettant à ces dernières d'interagir avec elles, pendant des journées d'orientation, et toutes sortes d'autres activités similaires, parce que, à l'heure actuelle, je ne suis pas certaine que les jeunes femmes sont réellement sensibilisées aux possibilités qui s'offrent à elles.

M. Wayne Long: J'aimerais intervenir ici. Merci de votre réponse. Je suis d'accord. J'ai lu un article hier soir dans le *Windsor Star* intitulé « Build-a-Dream Camp... », dans lequel on disait essentiellement qu'il faut enseigner aux jeunes femmes qu'il n'y a pas de limites en ce qui a trait aux métiers spécialisés qu'elles peuvent exercer.

Madame Archer, pourriez-vous intervenir à votre tour au sujet de ce que nous pourrions faire? J'ai parlé de la coordination entre les écoles, l'industrie et les travailleurs, pour encourager un plus grand nombre de femmes à entrer dans des domaines où il existe des besoins.

•(1155)

Mme JudyLynn Archer: Ma première suggestion serait d'investir: investir dans la main-d'oeuvre la plus importante au Canada. Les personnes sont déjà là. Elles ont déjà prouvé qu'elles ont l'éthique de travail dont nous avons besoin. Assurons-nous de répondre aux besoins des femmes et des employeurs. Dans le scénario que je vous ai mentionné concernant la raffinerie et toutes ces femmes, c'est l'employeur qui a payé pour tout, le logement, les coûts de formation, etc. Cet investissement lui est rendu au centuple, et le recrutement se poursuit. Je crois que chaque fois que quelqu'un veut investir, il veut choisir le meilleur endroit où mettre son argent. Nous devons augmenter la sensibilisation dans l'ensemble du Canada, afin d'aider les femmes à comprendre que ces possibilités existent. C'est maintenant qu'il faut agir.

M. Wayne Long: Merci beaucoup.

M. Mark Warawa: J'invoque le règlement.

Le président: Bien sûr.

M. Mark Warawa: Monsieur le président, je ne voulais interrompre les témoignages ou les questions, mais le projet de loi C-243 vise à aider les femmes qui sont déjà dans la population active. Je crois que les questions qui viennent d'être posées seraient appropriées dans le cadre d'une étude future de ce comité, mais compte tenu du temps limité que nous avons pour en discuter, nous devons nous concentrer sur le projet de loi C-243 et sur la façon dont il peut aider les femmes qui sont déjà dans la population active et qui sont enceintes. Par conséquent, je nous exhorte à nous concentrer sur le projet de loi C-243.

M. Wayne Long: Je ne suis pas d'accord avec cela, monsieur le président.

Le président: J'en prends bonne note.

M. Wayne Long: Je crois que les deux sujets sont très étroitement liés.

Le président: En tant que membres du comité, nous avons la possibilité de poser toutes les questions que nous voulons. Toutefois, je suis d'accord avec Mark que nous devons nous concentrer sur cela. Il s'agit d'une étude très limitée, alors j'en prends bonne note.

Merci.

Nous allons passer la parole à la députée Sansoucy, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie l'ensemble des témoins.

Madame Ballard, je me permets de vous adresser un merci spécial. Votre histoire a inspiré ce projet de loi et votre témoignage a une importance particulière pour moi, ainsi que pour mes collègues, j'en suis sûre.

Ma première question s'adresse à Mme Dempsey.

Dans une lettre à la ministre précédente, le Conseil national des femmes du Canada signale qu'il voudrait que les prestations de maternité soient données plutôt par l'intermédiaire d'un système plus souple d'assurance-emploi. Par contre, dans votre témoignage, vous avez dit clairement que pendant toute la période de la grossesse, c'est davantage une question de conditions de travail. Vous nous avez parlé du rapport à l'employeur et de la nécessité de trouver un poste posant moins de risques.

À la dernière réunion de notre comité, nous avons reçu un représentant de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou

malades. Il nous a parlé d'un programme qui existe au Québec depuis 1981, qui s'appelle Pour une maternité sans danger. Ce programme accorde un congé de retrait préventif aux travailleuses enceintes dont le poste comporte un risque pour elles. Ce représentant nous a dit que le régime d'assurance-emploi n'est pas le bon véhicule pour gérer un programme de retrait préventif. C'est d'ailleurs une opinion assez partagée au Québec.

D'ailleurs, dans son témoignage, Mme Ballard nous a dit que Service Canada ne savait pas du tout comment traiter sa situation, parce qu'être enceinte, ce n'est pas être malade. C'est pour cette raison qu'au Québec, ce programme est financé exclusivement par les employeurs. Le Québec considère que les cas de retrait préventif concernent davantage les conditions de travail. Ce sont les conditions de travail qui comportent un danger pour la grossesse ou pour l'enfant à naître, et non la grossesse elle-même.

Comme comité, nous devons faire des consultations et des recommandations pour établir un programme national d'aide à la maternité. Devrions-nous établir dès le départ si c'est une question de conditions de travail ou de congé de maternité? D'ailleurs, la Cour suprême a déjà donné des indications à cet effet. Selon elle, étant donné que les retraits préventifs sont davantage liés aux conditions de travail, ils relèvent des provinces.

Dès le départ, dans nos consultations, devrions-nous voir comment le fédéral peut exercer un leadership pour établir un tel programme dans chacune des provinces comme celui qu'il y a au Québec, en gardant à l'esprit que le rôle que joue le fédéral dans ce domaine se limite aux travailleurs et travailleuses assujettis au Code canadien du travail?

D'après vous, le retrait préventif doit-il être considéré comme un prolongement du congé de maternité ou devrait-il plutôt relever d'un enjeu de santé et sécurité au travail?

•(1200)

[Traduction]

Mme Karen Dempsey: Je ne suis pas du tout familière avec la situation au Québec. Toutefois, je crois que tout ce qui peut être fait profitera pour une large part aux femmes qui travaillent.

Dans mes notes d'allocation, j'ai parlé des conditions de travail dangereuses. Celles-ci étaient comprises au départ dans le projet de loi C-243, et elles sont pour la raison pour laquelle Melodie, par exemple, n'a pas eu le choix de prendre des congés ou de quitter la population active. Dans le projet de loi, il est mentionné que si l'employeur peut trouver d'autres fonctions qui sont moins dangereuses pour l'employée, cela est préférable parce que cette personne pourra demeurer dans la population active. Toutefois, si vous êtes une employée spécialisée, cela sera probablement très difficile à faire pour l'employeur. Vous ne pouvez pas simplement passer d'un poste de soudeuse à un poste de réceptionniste ou de secrétaire, ou encore de responsable des ressources humaines, par exemple. Vous êtes une employée spécialisée et vous ne pouvez pas faire la transition à quelque chose d'autre aussi facilement.

Si l'assurance-emploi pouvait être combinée avec les programmes provinciaux, comme vous l'avez dit, cela représenterait certainement une bonne solution. Je crois que vous demandez qu'une partie du fardeau revienne à l'employeur. L'employeur est concerné par cela. S'il assumait ses responsabilités, comme il se doit, et contribuait à un système de retrait préventif, cela pourrait être une très bonne solution.

Je ne sais pas. Est-ce que cela répond à votre question?

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Oui, je vous remercie.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Vasseur. Elle va un peu dans le même sens que ma dernière question.

Madame Vasseur, dans le deuxième point de votre intervention, vous avez parlé du stress attribuable à l'environnement de travail. Je vous pose donc la question à vous aussi. Selon vous, quand on parle de retrait préventif pour la travailleuse enceinte, s'agit-il d'une question de conditions de travail ou est-ce plutôt lié à la grossesse elle-même? Pour les femmes enceintes qui ne peuvent pas rester dans leur poste pour cause de conditions de travail dangereuses, croyez-vous que le programme du Québec Pour une maternité sans danger est un exemple à suivre? Devrions-nous permettre ou favoriser ce modèle dans les différentes provinces, plutôt que de passer par le Régime d'assurance-emploi?

Mme Liette Vasseur: Merci de votre question.

Ce que je vois, c'est que l'assurance-emploi est une étape. Cependant, si on parle d'une stratégie nationale, il sera très important de penser à une meilleure intégration avec, entre autres, les conditions de travail.

Si nous regardons l'Organisation internationale du travail, surtout la convention n° 183 et la recommandation n° 190, c'est très clair qu'il y a un besoin. Il y a vraiment un problème, un vide au fait de lier l'assurance-emploi avec les conditions de travail, surtout pour les femmes. Certains pays, comme le Danemark et la Finlande, ont beaucoup avancé dans ce domaine. Ils ont été capables de bien lier les deux cas et de s'assurer que la femme qui tombe enceinte peut bénéficier du retrait préventif et ne pas perdre son emploi.

Le problème en ce moment, surtout avec nos petites et moyennes entreprises, c'est que les employeurs n'ont pas nécessairement les moyens de couvrir tous les coûts. C'est un élément auquel il faut faire attention.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant donner la parole à la députée Dhillon, s'il vous plaît.

Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.): Bonjour. Merci à vous tous d'être présents ici aujourd'hui.

Madame Dempsey, vous avez parlé de la possibilité pour l'employeur de confier des tâches moins dangereuses à une femme enceinte, particulièrement dans le contexte de conditions de travail dangereuses, mais vous avez aussi parlé de droits de la personne. Vous avez dit que le fait de confier à une femme des tâches moins dangereuses représenterait une rétrogradation, par exemple, l'affecter à des tâches de réceptionniste. Comment est-il possible de concilier les deux, étant donné que cela représenterait évidemment une baisse de salaire aussi?

• (1205)

Mme Karen Dempsey: Je n'utiliserais pas le terme « rétrogradation ». Ce n'est certainement pas ce que je voulais dire.

Comme je l'ai mentionné, aux termes du projet de loi C-243, si une femme occupe un poste dangereux, elle peut garder son emploi ou en obtenir un autre dans l'entreprise, mais dans un poste moins dangereux, ce qui constitue une bonne solution pour qu'elle demeure au travail et dans la population active le plus longtemps possible. Ceci étant dit, j'ai mentionné le fait qu'il n'est peut-être pas si facile pour quelqu'un qui occupe un emploi spécialisé de passer à un autre emploi, ce qui ne veut pas dire que les emplois de secrétaire,

réceptionniste ou autre ne sont pas spécialisés. Il s'agit tout simplement d'un ensemble complètement différent de compétences. J'ai travaillé comme secrétaire, comme réceptionniste et comme enseignante, et je ne dévalorise certainement pas ces professions. Je voulais simplement dire qu'il s'agit d'un ensemble totalement différent de compétences, ce qui fait que cela ne serait peut-être pas possible. Même si un employeur veut être aussi accommodant que possible, il se peut qu'il ne puisse pas répondre aux besoins d'une employée et lui fournir un poste différent moins dangereux. Dans ce cas, elle n'aurait pas d'autres choix que de partir en congé de maternité, ce que Melodie a fait.

Mme Anju Dhillon: Dans le cas des petites entreprises, cela pourrait être très lourd aussi. Disons qu'une entreprise compte quatre ou cinq employés et que l'emploi en question est spécialisé. Il serait plus difficile pour une petite entreprise de procéder à un tel changement, n'est-ce pas?

Mme Karen Dempsey: Oui, je crois que vous avez raison, peu importe s'il s'agit d'une petite ou d'une grande entreprise, mais plus particulièrement pour les petites entreprises ayant un effectif très limité. Il se peut qu'une seule personne fasse un travail particulier, donc oui, je crois que cela serait très difficile.

C'est pourquoi nous devons être en mesure de donner aux femmes la possibilité d'accéder au congé de maternité plus tôt si nécessaire.

Mme Anju Dhillon: De la façon dont vous en parlez, on dirait que vous souhaiteriez que les employeurs aient aussi un régime d'assurance privé. Est-ce que j'ai raison?

Mme Karen Dempsey: Non, ce n'est pas quelque chose que je préconise, tout simplement parce que nous n'avons pas de politique à ce sujet. Je me limite à parler des choses au sujet desquelles nous avons une politique. Nous avons une politique concernant une plus grande souplesse, etc.

Je répondais seulement à la question de Brigitte Sansoucy en soulignant que ce qu'elle proposait pourrait constituer une solution valable pour le reste du Canada, comme c'est le cas au Québec. Si cela fonctionne là-bas, cela pourrait peut-être fonctionner aussi dans le reste du Canada, mais je ne peux pas en parler davantage, parce que pour le moment, nous n'avons pas de politique à ce sujet.

Mme Anju Dhillon: Qu'est-ce que vous aimeriez que le gouvernement fasse concrètement?

Mme Karen Dempsey: Concrètement? Faciliter l'accès au congé de maternité pour les femmes. À l'heure actuelle, par exemple, on parle d'un an, à 55 % du salaire. Même si nous appuyons certainement l'idée comprise dans le budget que les femmes aient la possibilité de prendre 18 mois, cela aura pour effet de réduire leurs prestations d'assurance-emploi à quelque chose comme 33 % de leur salaire, comparativement à 55 %. Essentiellement, si elles peuvent prendre 18 mois de congé, elles le font à 33 % de leur salaire, ce qui représente une réduction importante. Melodie a mentionné qu'elle était une mère seule. Il y a des mères seules au Canada. Il y a des pères seuls aussi. De toute façon, c'est difficile.

L'argent pose un problème, parce qu'il est difficile de vivre avec un tel montant. Il est agréable d'avoir du temps, mais je connais beaucoup de femmes qui sont devenues enceintes et qui n'ont pas pu prendre l'ensemble de leur congé de maternité, tout simplement parce qu'elles ne pouvaient pas se le permettre. C'est quelque chose qui se produit dans la population. Il existe un autre segment plus petit de travailleurs dans la population, qui ne peuvent pas s'absenter aussi longtemps du travail, en raison de l'emploi qu'ils occupent. Ils doivent retourner au travail. Ils ont l'impression de devoir retourner au travail.

Ils retournent principalement en raison de l'argent. Nous avons donné aux femmes 12 mois et, maintenant, peut-être 18 mois, mais avec le même montant d'argent. Je crois que nous devons leur faciliter l'accès à cela. On peut bien dire aux femmes qu'elles peuvent prendre 12 mois, mais à la moitié de leur salaire. Cela est majeur, particulièrement pour les jeunes familles. Je ne connais pas beaucoup de familles aujourd'hui dans lesquelles les deux parents ne travaillent pas. C'est donc dire que de voir son salaire réduit de moitié pendant 12 mois, ou du tiers pendant 18 mois, est difficile à avaler. Tout se résume à une question d'argent souvent, je crois. C'est grave. Cela revient à dire, comme le mentionnait Anna, que vous accumulez vos 600 heures, je crois qu'il faut 600 heures avant de pouvoir être admissible au congé de maternité, mais si quelque chose arrive, et si vous tombez enceinte plus tôt, et que vous prévoyez cela pour votre deuxième ou votre troisième enfant, vous n'avez pas la banque d'heures nécessaire. Il s'agit donc d'un aspect pour lequel la stratégie pourrait comporter un peu plus de souplesse aussi.

Plutôt que de s'occuper uniquement des 600 heures précédentes, les responsables de l'assurance-emploi pourraient remonter plus loin et dire: « Vous avez travaillé pendant les 10 dernières années; vous avez accumulé tant d'heures au cours des 10 dernières années, et non pas uniquement les 600 heures de la dernière année, et c'est la première fois que vous demandez des prestations d'assurance-emploi ». Il pourrait peut-être y avoir un peu plus de souplesse.

● (1210)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant donner la parole à Ramesh Sangha, pour six minutes.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci à toutes les intervenantes pour leur témoignage.

Ma question s'adresse à JudyLynn. Pendant votre présentation, vous avez parlé d'attirer davantage de femmes dans la population active. De même, Melodie nous a fait part de trois points. Tout d'abord, elle souhaite attirer plus de femmes dans des emplois qui sont occupés par des hommes, des emplois à prédominance masculine.

Ma question est la suivante. Croyez-vous que le projet de loi C-243 avec cette étude d'un programme national d'aide à la maternité permettra d'attirer plus de femmes sur le marché du travail?

Mme JudyLynn Archer: Merci de votre question, Ramesh.

Je pense qu'il aidera à attirer et à retenir les femmes. C'est un grand avantage pour la rétention. En voyant ces possibilités de carrière, les femmes tendent à bien réfléchir; avant de se lancer dans une carrière, avant de prendre la formation pour y entrer, elles posent ces questions-là. Qu'arrivera-t-il si jamais je suis enceinte? Oui, cela aide à les attirer et à les retenir, absolument.

J'aimerais bien trouver dans cette stratégie quelque chose qui aide aussi l'employeur. En effet, le plus grand nombre d'entreprises au Canada qui embauchent et forment effectivement des apprentis sont des petites et moyennes entreprises, qui n'ont pas les moyens d'assumer le coût du congé de maternité, qui deviendrait une immense désincitation à l'embauche.

J'espère que la stratégie tiendra compte de plusieurs programmes différents que l'on observe dans d'autres pays — et peut-être même chez nous si cela se trouve — de trouver quelque chose qui fonctionnera vraiment pour les femmes et les employeurs afin de créer de fortes incitations pour les femmes et les entreprises.

M. Ramesh Sangha: Women Building Futures fait déjà de l'excellent travail par sa publicité et sa présence sur le Web, en disant que toutes les femmes qui veulent gagner plus d'argent, rester en forme physique, avoir un style de vie incroyable et acquérir de nouvelles compétences, et qui n'ont pas peur de se salir les mains, peuvent venir vous trouver.

Comme intervenant, si cela devient la loi, annoncerez-vous qu'il y a de nouvelles prestations? Cela attirera certainement d'autres femmes dans ces emplois. Pensez-vous que les niveaux de vie des femmes s'en trouveront améliorés?

● (1215)

Mme JudyLynn Archer: Là encore, je pense que l'avantage de savoir qu'il existe une prestation de maternité prolongée et d'un type différent, pour répondre à leurs besoins et à ceux de leurs enfants, ne peut qu'encourager les femmes à envisager un emploi qui les soutiendra dans leur effort, et qui les aidera à bien mieux gagner leur vie; c'est ce qu'offrent ces carrières non traditionnelles.

À l'heure actuelle, le fait que nous perdons cette importante main-d'oeuvre constitue une occasion pour le Canada. Nous devons remplacer ces travailleurs pour maintenir nos acquis au Canada — et nous ne parlons même pas des nouveaux projets — et les femmes sont notre meilleure option pour cela. Nous devons composer avec le congé de maternité.

Par notre travail à Women Building Futures, nous savons que ces femmes sont l'or qui attend d'être exploité sur le sol canadien. Nous devons dépenser et investir pour les jumeler à ces emplois d'une manière qui les avantagera et avantagera leur famille, afin qu'elles puissent mener une belle vie et contribuer à la société comme nous en avons tous besoin.

M. Ramesh Sangha: Vous dites que c'est viable. Cela signifie-t-il que les femmes reviendront au travail après leur congé de maternité?

Mme JudyLynn Archer: Statistiquement, le taux de retour au travail après le congé de maternité est très élevé.

M. Ramesh Sangha: Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Au tour de Bob Zimmer, s'il vous plaît.

M. Bob Zimmer (Prince George—Peace River—Northern Rockies, PCC): Merci à vous toutes de votre comparution devant notre comité aujourd'hui pour l'étude du projet de loi C-243.

Tout d'abord, Anna, vous avez mentionné quelques statistiques. Vous faites partie d'un mouvement pro-vie. Je suis moi-même pro-vie. Vous n'êtes pas là pour parler de cela nécessairement, mais c'est lié au problème. J'ai été vraiment frappé par le nombre de 20 000 que vous nous avez cité. Vous dites que l'une des raisons pour lesquelles les femmes décident de se faire avorter est d'ordre financier, ce que je trouve absolument tragique. C'est bien triste.

Allez-y, Anna.

Mme Anna Nienhuis: J'allais dire que 20 000 est uniquement le nombre de personnes qui disent que c'est la principale raison. Il y en a bien d'autres pour qui c'est une de leurs trois principales raisons. Pour les 20 000, la première raison est les finances.

M. Bob Zimmer: Encore une fois, c'est une situation absolument tragique pour les mères qui doivent prendre la décision pénible de mener leur grossesse à terme ou de l'interrompre, pour des considérations financières. On ne m'a jamais fait comprendre que c'était une affaire de finances. Il y a de quoi faire réfléchir.

J'aimerais connaître votre perspective de mère au foyer. Mon épouse est restée à la maison. J'étais à l'université à l'époque. Nous avons eu quatre enfants, mais ma femme est restée à la maison pendant tout ce temps. Elle n'a pas eu de prestations pour rester au foyer. C'est une décision que nous avons prise. J'étais enseignant, et nous n'avions pas beaucoup d'argent, mais cela nous semblait au mieux des intérêts des enfants. Elle voulait rester à la maison et être une maman. Elle est « de retour au travail » maintenant. Je mets cela entre guillemets, parce qu'elle n'a jamais cessé de travailler depuis notre mariage. Nous sommes mariés depuis 21 ans, et elle n'a jamais cessé; elle a travaillé dans différents rôles.

Au niveau de la perspective, le gouvernement doit toujours avoir une autre considération à l'esprit, et c'est le coût des programmes. L'idée est parfaite si nous n'avons pas à faire payer le contribuable. La perspective n'est pas réjouissante, mais c'est une perspective altruiste, à nos yeux.

Les témoins d'aujourd'hui sont tous des contribuables et nous visons une approche équilibrée. Nous aidons les mères qui en ont besoin, mais nous savons aussi que le programme coûtera cher. Comment équilibrer ces deux choses?

Anna, si vous vouliez la perfection pour ce programme, quelle forme d'équilibre recherchiez-vous? Je sais que vous comprenez les deux perspectives. Vous êtes une contribuable et une mère qui voit le besoin d'un programme d'aide à la maternité. À quoi ressemblerait le programme?

• (1220)

Mme Anna Nienhuis: C'est difficile, car, comme vous dites, certaines personnes ont plus besoin d'aide que d'autres. Il est important d'en tenir compte dans le régime. C'est là que, lorsque nous parlons d'une stratégie pour voir si une femme est dans un emploi à risque nettement plus élevé ou a déjà plusieurs enfants, nous devons avoir la possibilité de dire que chacune est différente et que ce n'est pas seulement une question de toucher 55 % de son revenu si elle a un enfant. Il s'agit plutôt de voir que 55 % du revenu d'une personne ne faisant que 32 000 \$ par an ne donnerait pas un montant raisonnable pour s'attendre qu'elle en vive, mais que nous voulons quand même que cette personne puisse rester chez elle, alors que, pour celle qui gagne 90 000 \$ par an, nous pourrions peut-être dire: « Parfait, 55 %, c'est suffisant pour vous. » Ce devrait être fondé là-dessus.

Selon moi, le gouvernement et certains employeurs font l'appoint de la prestation de maternité s'il y a une garantie de retour au travail. Celle qui ne retourne pas au travail n'a pas droit à l'appoint. C'est une très bonne incitation à revenir au travail et à toucher un salaire viable le temps qu'elle reste chez elle. Selon moi, c'est un endroit idéal où les employeurs peuvent intervenir, sachant par ailleurs que la formation qu'ils ont donnée à l'intéressée ne sera pas perdue, mais qu'ils gardent leur travailleuse à bon prix. L'argent pourrait venir de là également [*Note de la rédaction: inaudible*] au profit des employeurs.

M. Bob Zimmer: Pour moi, c'est le genre de solution astucieuse qu'il nous faut pour les employeurs, le gouvernement et les mères.

Judy, je veux revenir sur ce que vous avez mentionné. J'ai entendu quelqu'un dire que l'employeur devrait assumer tout le coût du programme d'aide à la maternité. Dans un monde idéal, où les

employeurs font tout l'argent, cela pourrait être possible. Mais notre pays compte une foule de petites entreprises, qui forment véritablement le tissu de notre économie à bien des égards, et vous aviez fait valoir qu'un programme dont les employeurs devraient assumer seuls les coûts serait une énorme désincitation à l'embauche des femmes. Dans ce cas, la femme embauchée pourrait représenter d'énormes autres coûts pour son employeur.

Je voulais vous demander, vu que vous avez soulevé la question, comment vous équilibreriez les deux: le gouvernement a certainement un rôle à jouer; et l'employeur aussi; et comme Anna vient tout juste de le faire valoir, la situation est en quelque sorte hybride. Quel serait un bon programme équilibré où les femmes recevraient de l'aide dans cette situation, de telle manière qu'elles n'aient pas à prendre des décisions pénibles au sujet de leur grossesse? Comment aideriez-vous cette personne avec une approche équilibrée entre l'employeur et le gouvernement?

Mme JudyLynn Archer: Une idée qui me vient comme cela, sans trop de réflexion ce matin, est l'exemple des ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi. Les employeurs ont accès aux fonds provenant de ces ententes pour leurs coûts de formation. Je ne vois pas pourquoi certains de ces coûts ne pourraient pas être intégrés dans ce genre de programme pour que les employeurs qui donnent la formation, qui contribuent aux coûts du recrutement et de la formation et de la rétention des employées, puissent profiter du programme, et pour que le gouvernement y mette sa juste part également de sorte que, à la fin, tout serait question de savoir si la personne est le type de travailleur que l'entreprise recherche. Pour l'entreprise, l'investissement en vaut la peine. Nous avons certains programmes sur lesquels nous pourrions nous appuyer pour créer ce genre de situation, afin que le fardeau ne repose pas sur un seul côté. Les contribuables ne devraient pas tout payer et, certainement, le petit ou moyen employeur non plus.

M. Bob Zimmer: Si le projet de loi C-243 devait subir quelque modification, Judy, qu'y changeriez-vous? Augmenteriez-vous le nombre de semaines de prestations, ou comment l'aménageriez-vous? C'est vraiment ce que nous faisons ici aujourd'hui.

Mme JudyLynn Archer: J'aimerais que les prestations durent plus longtemps, et j'aimerais qu'elles puissent être particularisées...

M. Bob Zimmer: Excellent, merci.

Mme JudyLynn Archer: ... en fonction des besoins de la femme concernée. Je ne vois pas pourquoi nous ne pourrions pas le faire.

M. Bob Zimmer: Merci.

Le président: Merci.

Le député Long.

M. Wayne Long: Merci, monsieur le président.

Encore une fois, merci du témoignage.

Melodie, si possible, pourriez-vous nous donner un bref sommaire du métier de la soudure, du salaire qu'on y fait, des augmentations de salaire que l'on pourrait avoir en prolongeant sa carrière, et juste nous expliquer comment, avec l'aide appropriée d'un projet de loi comme le C-243, les femmes pourraient vraiment faire une longue et profitable carrière dans un métier comme la soudure.

Pouvez-vous me donner quelques détails là-dessus.

●(1225)

Mme Melodie Ballard: Bien sûr. Je suis tombée dans la soudure par accident; en fait, j'aurais voulu être menuisière. J'ai déménagé à Wolfe Island, où j'ai fait la connaissance du président de MetalCraft Marine. L'autostop est vraiment populaire dans l'île, et un jour ce monsieur m'a fait monter dans sa voiture et nous nous sommes mis à causer; il m'a encouragée à postuler un emploi là-bas. Il m'a dit qu'ils aiment embaucher des menuisiers; la menuiserie demande une exactitude au seizième de pouce, alors qu'un quart de pouce est suffisant en tôlerie. En construction de navires, il faut être exact au seizième de pouce; donc on embauche des menuisiers et on leur apprend à travailler sur le métal.

M. Stéphane Lauzon (Argenteuil—La Petite-Nation, Lib.): Faux.

Des voix: Oh, oh!

M. Stéphane Lauzon: Désolé.

M. Wayne Long: Je suis désolé, continuez. Nous les laisserons en débattre plus tard.

Mme Melodie Ballard: Il voyait cela de même.

Il m'a incitée à poser ma candidature, et je l'ai fait. Ils ne demandaient pas mieux que de me former, ce qu'ils ont fait.

J'ai fait mes débuts dans l'aménagement de navires. Je faisais 14 \$ l'heure, et j'ai reçu une augmentation annuelle pour le coût de la vie. Il y avait une augmentation annuelle pour tout le monde... sauf erreur, c'était 43 ¢ la première année. Puis ils ont demandé si quelqu'un voulait avoir une formation en soudure. J'adore élargir mes compétences, et je lève toujours la main lorsqu'on pose ces questions-là.

Ils m'ont amenée à la soudure, et je pense que je faisais alors 15,43 \$ l'heure. Après ma formation, je devais...

M. Wayne Long: Combien de temps la formation a-t-elle duré? Combien vous a-t-il fallu de temps pour commencer?

Mme Melodie Ballard: Trois mois. De fait, j'avais fait de la soudure sur des bateaux pendant seulement trois jours lorsque je me suis trouvée enceinte. Je devais avoir mon augmentation et toucher 17 \$ l'heure. C'est le minimum pour les soudeurs dans l'entreprise.

M. Wayne Long: Le cours a-t-il duré seulement trois mois?

Mme Melodie Ballard: Oui, c'était avec l'employeur.

M. Wayne Long: Très bien.

Mme Melodie Ballard: Je devais toucher une augmentation puis aller travailler sur les bateaux, mais je suis devenue enceinte, et je ne suis jamais allée jusque-là. Bien sûr, cela n'a pas été reflété dans mes prestations de maternité, parce que je n'avais pas travaillé assez longtemps.

Cela répond-il bien à votre question?

M. Wayne Long: Comme je l'ai dit, je cherche à me faire une idée de l'appui global, parmi les témoins, pour un projet de loi comme le C-243. Pourriez-vous expliquer un peu comment ce projet de loi changerait les choses pour les éventuelles nouvelles venues sur le marché du travail, en quête de travail dans des métiers comme l'électricité, la soudure, ou quoi encore?

Encore une fois, je vais parler de mon amie. Elle est de Saint John. Elle est inspectrice en soudure aujourd'hui, mais elle a gravi tous les échelons du métier. Elle se plaignait souvent d'être la seule femme là. Elle parle encore des obstacles et ce genre de choses.

Mais revenons à la façon dont le projet de loi C-243 changerait les règles du jeu.

Mme Melodie Ballard: Il apporterait plus de stabilité. Pour moi, c'est un travail de col bleu, qui n'est pas si payant que cela — pas au début, en tout cas. Avec l'avancement dans la carrière, la soudure finit par être très payante, mais j'en étais juste à mes débuts.

Si j'avais cette stabilité. Si j'avais un foyer stable et si je n'avais pas eu de contraintes émotives, je serais de retour au travail aujourd'hui. Mon employeur conserverait l'investissement que je représente pour lui, et je pourrais retourner au travail comme personne déjà formée, comme personne qui a déjà gagné certaines augmentations dans l'entreprise. Aujourd'hui, je vais devoir recommencer au bas de l'échelle, dans un nouvel emploi, lorsque le temps viendra.

C'est une question de stabilité. Je dois avoir un logement stable, pour pouvoir retourner. Je dois protéger son investissement — mon investissement dans l'entreprise et son investissement dans moi, ce que je n'ai pas pu faire.

M. Wayne Long: Merci pour cela. Encore une fois, votre histoire est très touchante.

Madame Vasseur, ma circonscription est Saint John—Rothesay. C'est une circonscription très industrielle. Bien sûr, c'est là que se trouve la raffinerie Irving. Il y a beaucoup de travail avec la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et J.D. Irving. Le siège social de la Saint John Shipbuilding est dans ma circonscription.

Croyez-vous que les employeurs font suffisamment pour offrir des programmes et des incitatifs afin d'attirer plus de femmes dans le métier? Je sais qu'il se fait certainement du travail dans ma circonscription avec la Saint John Shipbuilding et quelques autres qu'on a mentionnés ici. Pourriez-vous expliquer s'il s'en fait assez et comment on pourrait attirer peut-être plus de femmes?

●(1230)

Mme Liette Vasseur: Cela dépend. Les grandes sociétés... Vous avez mentionné Irving. Oui, nous connaissons très bien son programme. Je connais très bien ce qu'elle fait. Cela aide beaucoup.

Le problème est que nous avons peu de grandes sociétés capables de faire cela, par comparaison avec les petites et moyennes entreprises, qui n'ont pas nécessairement la même capacité. C'est pourquoi les programmes de l'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi peuvent aider à faciliter les choses, mais seulement s'ils peuvent, d'une certaine façon, aider les femmes à trouver un emploi dans un métier et à être protégées.

M. Wayne Long: Merci.

Le président: Terminé.

Nous passons maintenant au député Poilievre, s'il vous plaît, pour cinq minutes.

L'hon. Pierre Poilievre (Carleton, PCC): Merci beaucoup.

Le régime d'assurance-emploi est si gros et si complexe que ces idiosyncrasies y trouvent souvent leur place, même si telle n'était pas l'intention au départ.

Je me rappelle qu'un jour où je faisais du porte-à-porte à Osgoode, un soldat m'a dit que sa femme avait accouché trois jours avant qu'il parte servir le Canada au Moyen-Orient, dans les hauteurs du Golan. Il y a passé un an. À son retour, il a demandé ses prestations parentales, et s'est fait répondre: « Vous ne pouvez pas en avoir, parce que vous devez prendre le congé parental la première année. » Il a dit: « Je me battais pour mon pays à l'étranger cette année-là. Il doit sûrement y avoir une exception possible. » On lui a dit: « Il n'y a qu'une seule exception: si vous étiez détenu dans un pénitencier fédéral, vous auriez pu reporter vos prestations, mais pas si vous protégez le pays en uniforme. » De toute façon, nous avons réussi à régler cela avec la Loi sur l'équité pour les familles militaires.

Vous avez mis le doigt sur un autre problème, qui n'était probablement pas voulu, mais qui était là par accident. Y a-t-il d'autres bijoux comme celui-là que nous devrions connaître tout de suite, pendant que nous y sommes?

Mme Melodie Ballard: Voulez-vous dire dans le programme d'assurance-emploi en particulier?

L'hon. Pierre Poilievre: C'est cela, oui, particulièrement pour les prestations parentales et de maternité.

Mme Melodie Ballard: Une des choses les plus désolantes que j'ai vues là-dedans est que je n'ai pas eu la moindre interaction avec qui que ce soit lorsque j'ai demandé mes prestations. Personne ne s'est assis avec moi pour dire: « Voyons votre cas particulier. Avez-vous envisagé telle ou telle option? Si vous empruntez cette voie, l'interruption de revenu se produira. »

Dès l'ouverture de mon dossier, c'était comme si l'horloge s'est mise en marche pour mes 50 semaines. Je n'ai rien su avant presque la fin de mes congés de maladie; j'ai appris quelques semaines d'avance que je n'aurais plus de revenu.

Puis il y a eu une erreur à la fin de mon dossier, au moment de la prolongation, au sujet de la date à laquelle on croyait que cela allait prendre fin. Donc, mon revenu a pris fin abruptement alors, également.

Dans mon cas particulier, j'aurais trouvé très utile que quelqu'un prenne le temps de s'asseoir avec moi pour discuter de ma situation et m'aide à dresser un plan pour m'y retrouver dans tout cela, en m'expliquant mes options. Il y a un programme fédéral, mais je suis aussi résidente de l'Ontario. Et puis il y a mes droits provinciaux. J'avais besoin de quelqu'un pour m'aider à concilier les deux, parce qu'ils ne concordent pas toujours. Même si j'étais passée au programme Ontario au travail et n'utilisais pas l'assurance-emploi, mon droit de retour au travail était encore protégé dans ma province.

Le fait d'avoir un agent de réception pour vérifier que la personne comprend tous ses droits et toutes ses options au préalable est l'une des meilleures choses que nous pouvions intégrer dans le programme, surtout pour les situations particulières.

L'hon. Pierre Poilievre: Je suppose que le problème dans ce cas-là, même lorsque le système est injuste, est que les fonctionnaires n'ont pas le pouvoir de changer les règles. Parfois ces problèmes sont dans la loi même. Ils violeraient la loi en faisant autrement.

En second lieu, plus il y a de cas de premier niveau à traiter, plus cela coûte cher au ministère, qui doit rémunérer les intervenants. Cela entraîne nécessairement une augmentation des primes pour les travailleurs ou une diminution des prestations pour les bénéficiaires. Où prendre l'argent pour cela?

•(1235)

Mme Melodie Ballard: Je l'ignore. Je ne travaille pas avec l'argent.

Une autre idée aurait pu être un site Web où les gens documenteraient leur situation particulière pour se faire suggérer une voie à suivre. C'est peut-être seulement un coût ponctuel, après quoi on pourrait interagir soi-même avec le site. Je ne crée pas de gros programmes.

L'hon. Pierre Poilievre: Travaillez-vous toujours dans la soudure?

Mme Melodie Ballard: Non.

L'hon. Pierre Poilievre: Prévoyez-vous reprendre cette carrière à un moment donné?

Mme Melodie Ballard: Oui, j'aimerais bien.

Dans mon discours, j'ai parlé du fait que l'interruption de mon revenu et la cessation de mes prestations lorsque mon fils était très jeune m'a déroutée. J'ai fini par utiliser le programme Ontario au travail, qui m'a valu une autre déduction de revenu. Tout cela a perturbé ma vie. J'ai beaucoup bougé, et je n'ai pas encore réussi à trouver la stabilité à ce jour.

L'hon. Pierre Poilievre: Visez-vous à devenir soudeuse détentrice d'un certificat de qualification, à avoir une licence de compagnie d'apprentissage?

Mme Melodie Ballard: Dans l'industrie navale, le certificat n'est pas nécessaire.

L'hon. Pierre Poilievre: Très bien.

Mme Melodie Ballard: Parce que c'est dans l'eau, les règles sont différentes.

Je travaillais beaucoup dans la construction navale. J'aimais beaucoup cet emploi.

Le président: Merci.

Nous passerons à la députée Sansoucy pour trois minutes, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Merci, monsieur le président.

Madame Ballard, je ne sais pas si vous connaissez le programme québécois Pour une maternité sans danger. C'est un programme flexible qui a fait ses preuves. Au Québec, une mère a la possibilité d'être affectée à un travail différent qui ne comporte pas de danger.

Tout à l'heure, on parlait de la difficulté des PME, mais elles sont dédommagées. En effet, la femme enceinte garde le même salaire qu'elle touchait, même si le poste où elle est réaffectée est à salaire moindre, et son employeur est dédommagé en conséquence. Si elle doit cesser de travailler, elle obtient 90 % de son salaire jusqu'à l'accouchement. Elle peut ensuite profiter de prestations de maternité pendant 50 semaines. Elle est donc protégée à plus long terme.

De plus, vous avez souligné la difficulté que pose le fait de ne toucher que 55 % de son salaire. Je crois qu'il est important de souligner que ce programme québécois est exclusivement financé par les employeurs, qui versent une cotisation de 2,2 % de la masse salariale. C'est beaucoup moins que ce qui est exigé par le programme d'assurance-emploi.

À partir de l'histoire que vous nous avez racontée, j'aimerais connaître votre perception. Comment cela se serait-il passé dans votre cas si vous aviez pu profiter d'un tel programme?

[Traduction]

Mme Melodie Ballard: J'ai bien lu le programme de retrait préventif. J'ai bien aimé comment il suivait même la femme jusqu'à son retour au travail et la protégeait pendant tout l'allaitement. C'était un programme très rigoureux et bien réfléchi. Je serais de retour au travail aujourd'hui si j'avais bénéficié d'un retrait préventif et été résidente du Québec. Cela m'aurait certainement permis de conserver mon appartement et la possibilité de reprendre mon travail progressivement plutôt que du jour au lendemain. Des journées de travail de dix heures avec un poupon de sept mois en garderie, c'est plutôt difficile à gérer.

Également, 90 % de la rémunération, c'est plutôt remarquable. Je crois qu'Anna a mentionné que 55 % de sa rémunération, cela ne laisse pas grand marge de manoeuvre, surtout pour les familles à un seul revenu. Et c'est vrai. J'étais toute seule. Je me suis adressée à une foule d'organismes de bienfaisance et de gens qui viennent en aide aux pauvres. On me dit: « Ma foi, peut-être que si vous réduisiez votre consommation de boissons gazeuses, nous pourrions vous aider avec votre budget. » Je ne bois pas de boissons gazeuses. Mon budget est tellement serré qu'il n'y a plus rien à couper. Ce n'est pas une solution; ce n'est tout simplement pas assez d'argent.

Désolée, je radote.

Le président: Pas du tout.

Merci.

Nous allons faire un dernier tour de cinq minutes chacun. Cela nous laissera cinq ou dix minutes pour parler du reste de la semaine.

Pour commencer pour cinq minutes, nous avons le député Warawa, s'il vous plaît.

Oh, désolé.

• (1240)

M. Mark Warawa: [Note de la rédaction: inaudible]

Le président: C'est la deuxième fois aujourd'hui que je coupe la parole à quelqu'un...

M. Mark Warawa: Wayne est heureux.

M. Wayne Long: J'invoque le Règlement, monsieur le président...

Des députés: Oh, oh!

M. Mark Warawa: Merci pour votre franchise et un très important témoignage. Nous avons cinq enfants, et chaque grossesse a été très différente. Pendant sa quatrième grossesse, ma femme a fait une chute et elle a dû être alitée. Étant travailleuse autonome, elle n'a pas en droit aux prestations. Un des témoins a mis en lumière la question des problèmes de rein, de diabète et de maux de dos.

Anna et Melodie, pourriez-vous expliquer au comité certains des coûts associés à la grossesse, qu'il s'agisse de l'achat d'un nouveau siège d'auto — car ils expirent — ou...? Quels ont été les coûts correspondant à ce besoin pour le gouvernement pour ce nouveau programme national d'aide à la maternité? Comment pouvons-nous aider les familles? Comment pouvons-nous aider les femmes qui ont choisi d'avoir un autre enfant et qui auront besoin d'aide financière?

Vous avez partagé le coût après votre accouchement, mais y a-t-il des coûts associés à la grossesse, particulièrement au dernier trimestre, que nous pourrions prendre en charge? L'Allocation canadienne pour enfants commence à l'accouchement. On nous a dit l'importance de permettre aux femmes de remplir les formulaires d'avance, pour ne pas avoir à s'en occuper après l'accouchement, où ce serait plus difficile. Je pense que la suggestion était bonne, et que

les prestations commencent à l'accouchement. Y a-t-il des coûts associés à la grossesse pour lesquels vous avez aussi besoin d'aide?

Commençons par Anna, si vous voulez bien.

Mme Anna Nienhuis: Oui, absolument.

Vous avez mentionné le siège d'auto. On ne vous laissera pas sortir de l'hôpital si vous n'en avez pas; vous devez en avoir un. Il y a bien d'autres coûts, bien sûr, ne serait-ce que pour se préparer à la venue de l'enfant, pour lui faire une place où dormir. Comme Melodie l'a dit, ne serait-ce qu'avoir un bon toit au-dessus de la tête lorsque vous le ramenez à la maison, cela coûte cher. Pour certaines personnes, c'est vraiment une grande difficulté et, selon la grossesse, il peut y avoir d'autres coûts, comme la physiothérapie, les médicaments pour le diabète de grossesse, et toutes ces choses-là. Lorsqu'on en est à 55 % de son revenu parce qu'il a fallu anticiper le début des prestations de maternité, que l'on vit avec un budget spartiate, et qu'il faut tout à coup dépenser des centaines de dollars en médicaments, on choisit probablement de se passer du massage ou de la physiothérapie dont on a peut-être vraiment besoin, parce que ce n'est pas une option.

Selon moi, il y a une foule de coûts comme ceux-là, qui s'accumulent très vite. Il y a beaucoup d'aide disponible dans les centres de suivi des femmes enceintes et des endroits comme ceux-là, mais, là aussi, l'accès pose un problème et, comme l'a dit Melodie, les listes d'attente pour différents endroits sont longues. Je pense que la formation pour une personne qui commence un nouveau rôle dans un emploi, c'est comme de la formation pour apprendre à devenir maman. L'arrivée du bébé est précédée d'une période d'investissement, où il faut se préparer et être prête à assumer ce rôle du mieux que l'on peut.

M. Mark Warawa: Melodie.

Mme Melodie Ballard: J'ai été très chanceuse; j'ai eu une très belle grossesse. Les seuls problèmes que j'ai eus sont survenus dans mon troisième trimestre, parce que je suis pauvre. J'avais des problèmes de carence vitaminique et je me suis mise à avoir des spasmes musculaires au dos. Mais puisque j'étais en congé, je touchais des prestations de santé couvrant la massothérapie et les soins chiropratiques dont j'avais besoin. La seule chose qui me vient à l'esprit — car mon cas n'était pas très compliqué — ce sont les vitamines; peut-être pourriez-vous envisager d'inclure les vitamines prénatales.

M. Mark Warawa: Anna, vous avez eu cinq enfants, et vous avez plusieurs années d'expérience dans votre carrière de mère.

Melodie, quel âge a votre fils?

Mme Melodie Ballard: Vingt-deux mois.

M. Mark Warawa: C'est presque deux ans d'expérience de maman.

Vous aviez une carrière en soudure auparavant. Anna, quel genre de carrière aviez-vous avant?

• (1245)

Mme Anna Nienhuis: Je travaillais dans la vente au détail, et comme chercheuse à l'université.

M. Mark Warawa: Diriez-vous toutes les deux que votre carrière de maman aujourd'hui est plus ou moins importante que votre carrière précédente?

Mme Melodie Ballard: Absolument, c'est plus important. J'aime vraiment la soudure, et quand je serai remise sur pied, j'aimerais y retourner, mais mon fils est la priorité absolue.

M. Mark Warawa: Anna.

Mme Anna Nienhuis: Tout à fait d'accord. Nous avons parlé de l'importance de ramener les femmes sur le marché du travail parce que nous avons un problème de taux de remplacement et de nombreux départs à la retraite. Mais si nous n'encourageons pas les femmes à devenir mères, le problème va persister pendant de nombreuses années, parce qu'il n'y aura pas de relève pour les travailleurs que nous perdons. J'adore être sur le marché du travail, mais la maternité est certainement mon occupation prioritaire également.

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

Passons à la députée O'Connell, s'il vous plaît.

Mme Jennifer O'Connell (Pickering—Uxbridge, Lib.): Merci.

Merci à toutes de votre témoignage et de votre présence.

Comme je l'ai dit plus tôt, ce n'est pas mon comité habituel; je ne fais que remplacer quelqu'un pour la journée. J'ai une question. Excusez-moi, car je ne sais pas trop si cela a été couvert pendant les autres journées de témoignages.

Nous avons beaucoup parlé aujourd'hui du congé de maternité et de la possibilité de le commencer avant l'accouchement, mais j'ai entendu une autre situation. Elle se rattache à la question de mon collègue sur les bijoux cachés, et je pense que cela s'appliquerait aux métiers. Ma question est vraiment une question ouverte, pour voir si quelqu'un a une réponse. Si une femme est en congé de maternité, puis retourne au travail, pour être tout de suite mise à pied — mise à pied pour des raisons légitimes, en même temps que d'autres travailleurs, mais étant quand même toujours la seule à avoir eu un congé de maternité — cette femme-là n'aurait pas droit à l'assurance-emploi, étant donné le mode de calcul des prestations. Par contre, son collègue masculin qui aura aussi été mis à pied y aurait droit, lui. Je pense que ce facteur est prédominant dans les métiers, où le travail pourrait dépendre des types d'emplois, etc.

Si le comité a l'intention de formuler des recommandations, mais n'a pas étudié ce cas, pourrait-on lui proposer des pistes de réflexion? Ce problème vous est-il paru prédominant? Avez-vous des recommandations que le comité et le gouvernement pourrait peut-être étudier pour tenir compte du fait que ce n'est pas seulement juste avant la venue du bébé, mais que c'est aussi au retour au travail, avec les problèmes de calcul du congé de maternité en cas de mise à pied?

Le président: Quelqu'un veut-il commencer? La question est ouverte, donc allez-y.

Mme Melodie Ballard: Je dirais qu'il faudrait peut-être considérer que la question est distincte de l'assurance-emploi même. Si c'est un programme entièrement distinct, alors on reste admissible aux programmes d'assurance-emploi comme tels, comme ils sont actuellement; puis on retranche le congé de maternité pour créer un programme différent qui reflète le marché du travail d'aujourd'hui. Cela pourrait être une solution à votre préoccupation.

Mme Jennifer O'Connell: Merci.

Le président: Madame Vasseur, vous avez levé la main. Allez-y.

Mme Liette Vasseur: J'aimerais dire que c'est déjà une question qui intéresse les professionnels, surtout. Les ingénieures, par exemple, voire les scientifiques comme moi, ne prendront pas toute l'année, pour ne pas risquer de laisser passer des promotions et des augmentations, car le milieu est très concurrentiel. Si l'on ne revient pas relativement vite, on risque de perdre son emploi. Même au Québec, lorsqu'une femme cherche à cacher sa grossesse jusqu'à la fin, puisqu'elle revient relativement vite au travail, c'est seulement qu'elle ne veut pas perdre ces types d'avantages et probablement son poste. Même moi, je suis revenue après deux mois.

Il y a une foule d'autres enjeux complexes dans ces questions-là. La période d'après la grossesse peut être toute une aventure parfois, comme vous en avez fait l'expérience.

• (1250)

Le président: Quelqu'un d'autre?

Oui, JudyLynn, allez-y.

Mme JudyLynn Archer: En fin de compte dans ces programmes, tout revient au coût. Qui va assumer ce coût supplémentaire? Nous devons revenir en arrière et nous rappeler que... Plus tôt, je vous ai parlé de l'augmentation moyenne du revenu des femmes après leur entrée dans une entreprise donnée, mais l'augmentation moyenne qu'obtiennent les femmes de métier après être sorties de Women Building Futures est de 128 %, ce qui amène une hausse de 47 % des impôts qu'elles payent.

Si nous extrapolons et songeons aux millions de femmes qui pourraient payer 47 % plus d'impôts sur le revenu, le problème de savoir d'où vient l'argent est réglé. Les femmes pourraient prendre un plus long congé de maternité et personnaliser leur approche en étant certaines de protéger leur salaire pendant la prolongation de leur congé. Voilà d'où viendrait l'argent.

Le président: Merci beaucoup.

Le mot de la fin à la députée Sansoucy, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse à Mme Vasseur.

Nous avons reçu un mémoire d'UNICEF Canada qui nous recommandait que le projet de loi C-243 soit accompagné d'une loi fédérale. Cette dernière procurerait une nouvelle prestation, détachée du régime d'assurance-emploi, destinée aux femmes enceintes qui ne peuvent rester à leur poste à cause de conditions de travail dangereuses. Cela pourrait ressembler à ce qui est offert au Québec.

Comme je le disais plus tôt, et Mme Ballard l'a elle aussi bien dit, les gens de Service Canada ne pouvaient pas faire face à cela. Au Québec, ce sont les directions de la santé publique qui évaluent le risque que pose l'environnement de travail. C'est un médecin de la santé publique qui donne une recommandation au médecin qui s'occupe de la grossesse.

Dans le projet de loi C-243, nous nous retrouvons avec des semaines « calendrier ». C'est la même situation à la suite des changements inscrits dans le récent budget qui prévoient des prestations de maternité de 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

D'ailleurs, lors de notre dernière rencontre, un témoin est venu nous dire qu'au Québec, c'est une minorité de travailleuses qui profitent d'un retrait préventif au cours des 15 dernières semaines de grossesse.

Dans certains milieux de travail, c'est au cours des 20 premières semaines de grossesse que celles qui travaillent avec des jeunes enfants se voient exposées à des virus. Dans certains corps de métier, c'est au cours des trois premiers mois que le bébé est le moins protégé.

Selon vous, est-ce qu'on devrait avoir une approche calculée en fonction des risques, plutôt qu'une approche « calendrier »?

Mme Liette Vasseur: Oui, je suis tout à fait d'accord. C'est pour cela que je crois que c'est une approche intégrée qui doit être mise en place.

Il ne faut pas oublier que tout cela représente un investissement. On connaît assez bien le problème découlant du fait que certaines personnes ne veulent pas avoir d'enfant. Il ne faut pas oublier que c'est un investissement. Ces enfants seront les contribuables de demain. Si, devenus adultes, ils sont en mesure d'avoir de bons emplois et de les garder, cela va finalement compenser les investissements faits avant la naissance.

Je crois qu'on a peut-être tendance à trop considérer seulement la grossesse, directement, mais au fond, on parle de la vie d'une personne. C'est à plus long terme. Durant sa vie, la personne pourra payer des impôts durant 50 ans.

Mme Brigitte Sansoucy: Oui.

Mme Liette Vasseur: C'est ainsi qu'il faut aborder la question.

Mme Brigitte Sansoucy: Oui, effectivement. Il est intéressant que nous nous parlions de systèmes intégrés. En tant que membres de ce comité, nous nous sommes penchés sur le sujet. Nous nous sommes promenés partout au Canada dans le cadre de notre étude sur la pauvreté. Personnellement, je crois que cette vision s'applique dans le cadre de notre réflexion sur le projet de loi C-243. Partout, on nous a parlé de l'importance pour les différents ordres de gouvernement de mieux travailler ensemble.

Au Québec, on a vécu ces dernières années un petit baby-boom. On ne peut pas dire qu'il est associé aux retraits préventifs prévus par la CSST. On ne peut pas dire qu'il est directement associé aux services de garde plus accessibles. C'est un ensemble de facteurs qui font en sorte qu'on accorde des conditions favorables aux femmes. On mentionnait tout à l'heure le choix qui existe maintenant d'un congé parental de 18 mois à 33 % du salaire, afin qu'on ne soit pas pénalisé. Mon collègue, qui connaît plus que moi le sujet des régimes de pension, me donnait l'exemple d'une maman de cinq enfants. Au cours de sa carrière, si une femme connaît plusieurs périodes de 18 mois durant lesquels elle ne touche que 33 % de son salaire, ce sont ses revenus de retraite qui, un jour, vont être amputés. Il faut vraiment considérer cela globalement.

Il est intéressant que vous parliez de vision globale intégrée, parce que ce n'est pas isolément qu'on va régler des situations.

• (1255)

Mme Liette Vasseur: C'est pour cela que je mentionnais qu'il faudrait voir comment cela se passe dans d'autres pays, comme la Finlande et le Danemark, où on parle de l'enfant comme d'un investissement à long terme. Il ne s'agit pas seulement de la grossesse, de l'allaitement ou de l'emploi, mais vraiment du système au complet.

Mme Brigitte Sansoucy: D'ailleurs, il m'a paru intéressant, tout à l'heure, que vous nous parliez de l'Organisation internationale du travail. J'ai eu l'occasion, en juin dernier, d'aller à Genève, où cette organisation a été créée. J'ai rencontré des Canadiens qui y travaillent et qui ont une expertise en ce qui a trait à l'organisation du travail, une connaissance de ce qui se fait partout dans le monde.

Je crois notamment que notre comité devrait faire appel plus souvent à leurs ressources. Vous faites bien de le souligner. En fait, cette expérience internationale pourrait représenter un apport vraiment intéressant pour nous dans le cadre de nos réflexions. Étant donné également que le Canada est un État membre de l'OIT, nous devrions recueillir cette information pour appuyer notre réflexion.

[Traduction]

Le président: Merci, tout le monde.

Avant de conclure, nous avons quelques questions administratives à régler. Je confirme que, à cause du remplacement de l'horaire de jeudi par celui de vendredi, notre comité ne siégera pas jeudi prochain. Pour reprendre une partie de notre temps, nous allons commencer mardi prochain à 11 heures. Au départ, nous allons changer cela pour siéger de midi à 14 heures. Or maintenant, ce sera de 11 à 14 heures. Nous aurons toujours notre rencontre avec les ministres de 12 à 14 heures, mais pour la première heure, nous verrons les affaires dont le comité devra s'occuper, avant de nous attaquer directement au budget principal des dépenses. Je crois que ce sera dans l'édifice du Centre? Oui, nous déménagerons dans l'édifice du Centre.

Monsieur Warawa, allez-y, s'il vous plaît.

M. Mark Warawa: Puis-je demander que ce soit télévisé? C'est déjà entendu?

Le président: Je crois que nous déménageons dans l'édifice du Centre pour la télévision, et pour être assez près de la Chambre afin de ne pas avoir à interrompre nos témoins pour nous rendre à la période des questions.

M. Mark Warawa: Merci.

Le président: Je vous en prie.

Voilà, c'est tout. J'aimerais remercier tous les témoins qui sont ici en personne et qui ont trouvé le temps, malgré leur horaire chargé, de nous parler par vidéoconférence.

Merci à tous les membres du comité et à tous ceux qui ont rendu cette journée possible: les interprètes, les techniciens, qui nous ont permis de vous entendre clairement, et, bien sûr, les gens à ma gauche et à ma droite qui saisissent toute cette information pour la production de notre rapport. Merci, tout le monde.

Oh, désolé, avant de lever la séance, monsieur Warawa.

M. Mark Warawa: Merci, monsieur le président.

Un certain nombre de nos bureaux ont eu la chance d'accueillir des stagiaires. Leur semestre s'achève. Je suis sûr que nous apprécions tous beaucoup le travail qu'ils ont accompli dans nos bureaux...

Des députés: Bravo!

M. Mark Warawa: ... et que nous leur souhaitons un bel avenir.

Le président: Merci beaucoup, Mark.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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