



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO • NUMÉRO 049 • 1<sup>re</sup> SESSION • 38<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mercredi 23 novembre 2005**

**Présidente**

Mme Susan Kadis

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le  
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

**<http://www.parl.gc.ca>**

## Comité permanent de la condition féminine

Le mercredi 23 novembre 2005

• (1630)

[Traduction]

**La présidente (Mme Susan Kadis (Thornhill, Lib.)):** Bonjour et bienvenue à tous.

Les membres du comité arriveront sous peu. Je m'excuse du retard. Je suis heureuse de vous accueillir à cette séance du Comité permanent de la condition féminine, au cours de laquelle nous reprenons notre étude sur l'admissibilité des travailleurs autonomes aux prestations parentales, et nous échangeons avec les témoins sur cette question.

Nous accueillons aujourd'hui Diane Brault, présidente de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, et Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications. Nous entendrons également le témoignage de Ronald Macdonald et de Marie Paturel, respectivement président et agente d'équité de la Nova Scotia Barristers Society. Enfin, M. Richard Shillington prendra la parole à titre personnel.

Si vous pouvez présenter vos observations préliminaires et le faire de la façon la plus concise possible, vu le peu de temps dont nous disposons, je vous serais très reconnaissante, car cela nous donnera l'occasion de vous poser des questions.

Commençons avec M<sup>me</sup> Brault.

[Français]

**Mme Diane Brault (président, Association féminine d'éducation et d'action sociale):** Bonjour. Je suis de l'AFEAS, organisme à but non lucratif fondé en 1966. L'AFEAS regroupe 14 000 Québécoises qui travaillent bénévolement au sein de 350 groupes locaux répartis en 12 régions. L'AFEAS a pour mission de défendre les droits des femmes et de travailler à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. C'est par l'éducation et l'action sociale concertée qu'elle concourt à la construction d'une société fondée sur les valeurs de paix, d'égalité, d'équité, de justice et de respect. L'AFEAS fait partie d'organismes ou de regroupements québécois, canadiens et internationaux pour faire avancer ses dossiers.

Dans ses multiples actions et prises de position, l'AFEAS vise l'autonomie des femmes sur les plans social, politique et économique, afin qu'elles puissent participer de plain pied à la vie démocratique du Canada et du Québec, et ce, à tous les paliers gouvernementaux. Lors des assemblées générales annuelles locales, régionales et provinciales, ses membres élisent démocratiquement leurs dirigeantes et décident des orientations à poursuivre et des revendications à défendre. Ainsi, lorsque l'AFEAS se prononce, elle le fait au nom de ses membres, selon leurs attentes et leurs besoins.

Par ailleurs, l'AFEAS remplit sa mission grâce à l'engagement de ses 14 000 membres bénévoles et aux ressources financières qui proviennent de trois sources: l'autofinancement — revenus de cotisations et d'activités de financement — représente 51 p. 100 de ses ressources, l'aide gouvernementale — tant canadienne que

québécoise — en apporte 36 p. 100, et des commandites de partenaires privés équivalent à 13 p. 100 du budget total.

Depuis 39 ans, par sa présence et le réalisme de ses interventions, l'AFEAS a acquis une solide crédibilité auprès des instances décisionnelles et des organismes du milieu. Ses principaux dossiers sont: la reconnaissance du travail non rémunéré, dit invisible, effectué principalement par les femmes, auprès des enfants et des personnes en perte d'autonomie; les impacts sur les femmes de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux; la violence envers les femmes, les enfants et les personnes âgées. Nous avons une campagne annuelle de sensibilisation, l'Opération Tendre la main.

Dans le cadre de cette consultation du Comité permanent de la condition féminine sur l'admissibilité des travailleuses et travailleurs autonomes aux prestations de maternité et parentales, l'AFEAS veut élargir les discussions à l'ensemble des prestations touchant les responsabilités familiales.

Pour l'AFEAS, les rôles de mère et de père, de même que ceux d'aidante et d'aidant, font partie du travail non rémunéré effectué par les Canadiennes et les Canadiens au sein de leur famille.

En conséquence, les recommandations de l'AFEAS présentées au Comité permanent de la condition féminine visent l'élargissement de l'admissibilité aux prestations de maternité, parentales et de compassion, ainsi que leur bonification.

• (1635)

**Mme Hélène Cornellier (coordonnatrice du plan d'action et des communications, Association féminine d'éducation et d'action sociale):** Depuis la dernière guerre mondiale, le Canada a considérablement évolué dans tous les domaines. Ces années marquent la mise en place d'instruments internationaux et nationaux faisant des droits et libertés des personnes un objectif incontournable pour les pays fondés sur la démocratie. Cependant, en dépit de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes au Canada, il faut convenir que, dans les faits, la pleine égalité reste à atteindre, et ce, dans les multiples sphères de la vie sociale, économique et politique.

Pour s'assurer de contrer ces inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, l'AFEAS demande au gouvernement la mise en place d'une démarche systématique d'analyse comparative selon les sexes au sein de tout l'appareil gouvernemental, pour évaluer et corriger les impacts négatifs des lois, des politiques, des programmes et des mesures sur l'un ou l'autre sexe, et de former un comité indépendant du gouvernement pour en surveiller l'application. La moitié des membres de ce comité devrait provenir de groupes autonomes canadiens de femmes.

En 1968, lors de la Commission Bird sur la situation de la femme, l'AFEAS soutenait que le temps consacré par les femmes aux membres de leur famille était un travail non reconnu et en demandait la reconnaissance sociale et économique. Pourtant essentielles à la survie des familles et de la société, les responsabilités et les tâches auprès des enfants et de proches âgés, malades, handicapés ou en perte d'autonomie sont source d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Depuis les années 1960, les modifications au sein de la société et de la famille, tout autant que les transformations du marché du travail et du système de santé, n'ont pas tenu compte de ces rôles assumés par les membres des familles, généralement par les femmes. Bien qu'ayant envahi massivement le marché du travail, celles-ci assument toujours, selon le modèle traditionnel, les responsabilités et les tâches liées aux rôles familiaux de mère et d'aidante. De plus, leur absence répétée du marché du travail, à cause des enfants et des proches ayant besoin de leur aide, et le fait d'occuper des postes ayant souvent de moins bonnes conditions de travail augmentent la possibilité de s'appauvrir durant leur vie professionnelle et au moment de leur retraite.

C'est à partir de 1971 que le gouvernement canadien instaure des congés de maternité dans le programme de l'assurance-chômage, pour compenser la perte d'une portion des revenus d'emploi lors de la naissance d'un enfant. En 1983, le programme ajoute 15 semaines de congé pour les parents qui adoptent un enfant. En 1990, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, tous les parents ont droit à 10 semaines de prestations. En 2001, ces prestations parentales sont prolongées à 35 semaines, toujours à 55 p. 100 du salaire. Tous les parents n'ont pas la possibilité de recevoir ces prestations liées à l'emploi salarié lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Du côté des aidantes et des aidants, c'est en janvier 2004 que la prestation de compassion leur est offerte. Équivalente à 55 p. 100 du revenu et d'une durée de huit semaines non consécutives qui inclut un délai de carence de deux semaines, elle peut être divisée entre les membres d'une famille sur une période de 26 semaines. Cette mesure est peu accessible à cause des critères d'admissibilité, soit le nombre d'heures de travail exigé et le statut des personnes visées par l'aide, c'est-à-dire le conjoint, l'enfant, le parent gravement malade ou mourant.

Pour l'AFEAS, en 2005, il est plus que temps que le travail des parents, tout comme celui des aidantes et des aidants, soit reconnu par des mesures équitables, en rapport avec leur apport social. De plus, cette reconnaissance ne doit pas être assujettie au fait de détenir un emploi rémunéré. Les responsabilités familiales envers les enfants et les proches dans le besoin ne sont ni intermittentes ni effectuées seulement le soir, la fin de semaine ou pendant les vacances.

Parce que enfanter ou aider des proches n'est pas chômer, l'AFEAS demande au gouvernement: de rendre d'abord admissible à des prestations du programme d'assurance-emploi toute personne qui remplit les rôles de parent et d'aidante ou d'aidant, quel que soit son statut, c'est-à-dire employé salarié, travailleur autonome, étudiant ou personne au foyer; de hausser le revenu maximum assurable au niveau de celui qui sera utilisé en 2006 par le Régime québécois d'assurance parentale, c'est-à-dire 57 500 dollars, puisque le niveau actuel de 39 000 dollars est très bas et n'a pas été augmenté depuis très longtemps; de revoir les prestations octroyées lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, afin que les parents reçoivent un revenu de remplacement à un taux minimum de 70 p. 100 du revenu assurable, sans délai de carence; de prévoir pour les parents 15 semaines de prestations de maternité, cinq semaines de prestations de paternité non transférables — de sorte que seul le

père puisse les utiliser — et 35 semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables entre les deux parents, ce qui existe déjà; de verser une prestation hebdomadaire minimale, dite universelle, aux mères et aux pères lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et ce, pendant le nombre de semaines où ils ne sont pas admissibles aux prestations de maternité, de paternité, parentales ou d'adoption. Cette prestation devrait atteindre 70 p. 100 du salaire minimum en cours, calculé sur une semaine de 40 heures. Au Québec, par exemple, cela représente 212 \$ par semaine. Il faudrait également compenser la différence entre cette prestation hebdomadaire, si elle est inférieure, et la prestation versée par le programme d'assurance-emploi, pour que les parents reçoivent un salaire minimum décent chaque semaine.

• (1640)

[Traduction]

**La présidente:** Excusez-moi, madame. Si vous pouviez accélérer la cadence, nous vous en serions très reconnaissants. Ensuite, nous aurons du temps pour poser des questions.

[Français]

**Mme Hélène Cornellier:** Quant à la prestation de compassion, de la même façon qu'on vient de le demander pour les parents, on voudrait que le montant minimum soit établi à 70 p. 100 du salaire des personnes qui aident un proche et que la liste des personnes touchées par cette aide soit élargie. On voudrait donc que ce soit différent.

Il y a un autre aspect qui touche moins l'assurance-emploi, mais dont j'aimerais vous faire part. On voudrait que les aidantes qui travaillent auprès d'un proche mais qui ne l'hébergent pas bénéficient d'un crédit d'impôt remboursable.

Finalement, nous demandons que le gouvernement du Canada accepte de négocier avec le Québec le transfert au Québec des cotisations payées pour la prestation de compassion, afin que nous puissions créer une prestation de compassion québécoise.

Merci.

[Traduction]

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

Passons à M. McDonald.

**M. Ronald Macdonald (président, Nova Scotia Barristers Society):** Merci, madame la présidente, et merci à vous, membres du comité.

Je m'appelle Ron Macdonald et j'ai le privilège d'être président de la Nova Scotia Barristers Society. Je suis accompagné aujourd'hui par Marie Paturel, agente d'équité pour la Nova Scotia Barristers Society.

Nous sommes très heureux d'avoir été invités à discuter de la possibilité d'étendre les prestations parentales ou les prestations de maternité de l'AE aux travailleurs autonomes. Je vous présenterai un exposé plus court que prévu. Vous avez notre mémoire complet, car il a été remis au greffier.

Je suis heureux d'être ici pour deux raisons. L'une de ces raisons concerne le fait que la Nova Scotia Barristers Society considère le problème épineux du départ des femmes de la profession juridique comme un enjeu important de notre profession aujourd'hui, et nos membres sont heureux que nous soyons ici pour parler de cette question au gouvernement fédéral ou à votre comité.

Je suis également heureux d'être ici à titre de père de trois jeunes femmes fortes, dynamiques et autonomes. J'ai toujours considéré comme essentiels les enjeux touchant les femmes.

La Nova Scotia Barristers Society compte 1 790 membres en exercice, dont 596 femmes. C'est presque exactement le tiers, soit 33 %. Nous nous sommes penchés à diverses occasions sur la question de l'égalité des sexes au sein de notre profession, notamment en 1993 et de nouveau, au cours de quelques années, ce qui a mené à la production d'un rapport en 2001. Depuis les années 90, nous remarquons que les promotions de nos écoles de droit comptent davantage de femmes que d'hommes; pourtant, nous ne comptons toujours que 33 % de femmes parmi nos membres.

Au fil des ans, nous avons pris des mesures en vue de résoudre ce problème. Nous avons notamment établi un comité de l'équité entre les sexes, un poste d'agente d'équité — nous comptons parmi les premiers ordres professionnels à faire cela —, et nous avons élaboré, par exemple, des politiques-types relatives aux prestations de congé de maternité que nous incitons les cabinets à adopter. Des progrès ont été réalisés à cet égard. Toutefois, seulement le tiers de nos membres sont des femmes.

Mais pis encore, ou, fait plus important encore, les personnes qui quittent la pratique en Nouvelle-Écosse — même si les femmes ne constituent que le tiers des membres de notre profession, environ 55 % des personnes qui quittent la pratique sont des femmes, ce qui veut dire qu'elles quittent la profession en plus grand nombre.

Pourquoi partent-elles? Il y a diverses raisons. Une récente étude montre que les principales raisons de leur départ de la profession tiennent à la rémunération, aux heures de travail et aux enjeux touchant la garde d'enfants. Pour les hommes, 79 % des répondants invoquent des raisons salariales. Alors, vous voyez que le fait d'avoir des enfants et d'élever des enfants est un enjeu beaucoup plus important pour nos membres de sexe féminin que pour nos membres de sexe masculin.

Nous croyons que les problèmes liés aux congés de maternité, ou l'omission d'offrir un programme de congé de maternité convenable pour nos membres indépendants, est l'un des grands motifs qui expliquent pourquoi les femmes quittent la pratique, en particulier dans les cabinets privés.

En vue de combler ces lacunes, notre comité de l'équité des sexes a, au cours d'une période d'environ deux ans, présenté une proposition à notre conseil d'administration, ce qui a mené à la tenue d'un vote, en janvier 2005. Toutefois, cette proposition ne portait pas sur le remplacement du revenu; il s'agissait tout simplement d'un programme visant à fournir de l'aide aux travailleurs autonomes membres de notre ordre qui n'ont pas accès aux prestations de l'AE parce qu'elles ne sont pas employées, en vue de les aider à composer avec certains des coûts opérationnels permanents qu'elles doivent assumer pendant qu'elles sont en congé de maternité.

Les détails de ce programme étaient plutôt simples. Il s'agissait d'un programme qui prévoyait une somme forfaitaire de 4 000 \$ aux membres admissibles qui devenaient enceintes, et un paiement de 2 000 \$ aux membres admissibles qui devenaient père ou qui adoptaient un enfant. Toutefois, comme je l'ai déjà signalé, il ne s'agissait pas d'un programme de remplacement du revenu.

Avec ce programme, nous espérions faire d'une pierre deux coups. Premièrement, nous voulions aider tout particulièrement les femmes qui sont membres de notre ordre qui partaient en congé de maternité — les aider à assumer leurs coûts opérationnels et les aider à traverser la période d'adaptation qu'une femme doit

inévitamment connaître lorsqu'elle accouche d'un enfant ou en l'adoptant. Nous espérions aussi que cela dirait à nos membres que l'ordre est un chef de file dans ce domaine. On a l'impression qu'il persiste au sein de la profession le préjugé selon lequel une femme ne peut pas consacrer autant de temps à son travail qu'un homme, parce qu'elles doivent composer avec des problèmes liés à la garde d'enfants. Nous espérions qu'un tel programme contribuerait à lancer un message selon lequel une telle attitude, si elle existe, est inacceptable, et qu'on devrait revoir ses positions.

La proposition n'a pas été acceptée par notre conseil d'administration, principalement parce que nos conseillers ne croyaient pas que l'ordre avait pour mandat de fournir du soutien financier à une proportion modeste de nos membres, ou d'agir comme une association de redistribution du revenu. Le principal objectif que nous confère la loi est la protection du public, et, par conséquent, la réglementation de nos membres, etc.

La majorité de nos membres voyaient cela davantage comme un rôle gouvernemental. C'est l'une des raisons pour lesquelles je suis ici aujourd'hui. Néanmoins, les buts sont toujours valides. Le but d'essayer de lutter contre les préjugés qui existent, et le but d'aider nos membres de sexe féminin qui travaillent à leur compte à gérer le congé de maternité est crucial.

● (1645)

Pourquoi est-ce si important? La profession doit, d'abord et avant tout, refléter la société qu'elle représente, et si les femmes sont sous-représentées au sein de notre ordre, alors nous échouons à cet égard. Deuxièmement, s'il y a un milieu où il ne devrait pas sembler y avoir d'obstacles aux femmes, c'est bien le milieu juridique. Troisièmement, la profession ne peut réaliser son plein potentiel si elle n'est pas ouverte à accueillir toutes les femmes qui souhaitent devenir membre. Nous perdons cette tranche de la population.

Ainsi, nous continuons de faire tout ce que nous pouvons pour éliminer le plus d'obstacles possible. Toutefois, en ce qui concerne les obstacles aux congés de maternité, nous percevons cela comme un rôle gouvernemental. Par conséquent, nous vous incitons fortement à envisager la possibilité d'étendre le bénéfice des prestations aux avocates indépendantes. Il ne s'agit pas seulement d'équité pour ces personnes; cela soulève également des enjeux qui influent sur l'administration de la justice. C'est un objectif que nous devons chercher à réaliser pour le bien de la société en général — c'est-à-dire, veuillez à ce qu'un plus grand nombre de femmes demeurent dans la profession.

Le gouvernement fédéral, à notre avis, peut aider à veiller à ce que notre profession soit plus diversifiée et plus représentative, et, par conséquent, plus en mesure de servir notre société.

Je vais maintenant répondre aux questions qui nous ont été soumises en guise de préparation pour notre témoignage aujourd'hui.

Est-ce que l'admissibilité aux prestations devrait être étendue? Oui. Il me semble évident que ce devrait être le cas, et nous croyons que cela aiderait à éliminer l'un des obstacles qui forcent un plus grand nombre de femmes que d'hommes à quitter la profession. Cela contribuerait à éliminer cette période difficile au cours de laquelle une travailleuse autonome perd son revenu, pendant son congé de maternité, tout en étant tenue d'assumer certains coûts opérationnels permanents.

La participation devrait-elle être obligatoire ou volontaire? Nous avançons qu'elle devrait être volontaire, puisque nombre de nos membres ont déclaré qu'ils ne souhaitaient pas nécessairement avoir des enfants, et qu'ils ne voudraient donc pas être visés par le programme.

En ce qui concerne le montant des cotisations et qui devrait assumer la part de l'employeur, nous croyons que le montant devrait être proportionnel au montant des prestations d'AE, puisqu'il ne s'agirait pas d'un accès complet au régime des prestations d'AE et que l'avocat concerné paierait la totalité du montant.

Pour ce qui est des autres questions, nous croyons effectivement qu'il est sensé d'offrir aux travailleurs autonomes l'accès aux prestations de maladie et aux prestations de compassion, même si cela n'est pas directement lié à l'objet de notre témoignage d'aujourd'hui, c'est-à-dire, la question des congés de maternité.

Nous n'appuyons pas l'idée d'un régime créé par les associations professionnelles. Notre ordre, la Nova Scotia Barristers Society, estime qu'il n'a pas pour mandat de s'adonner à des activités de répartition du revenu. Nous percevons cela comme un rôle gouvernemental.

En conclusion, donc, les femmes quittent notre profession en plus grand nombre que les hommes. Cela tient à de nombreuses raisons, et il y a des enjeux importants qui doivent être abordés. Toutefois, l'un des principaux enjeux, comme nous l'avons dit, inhérents à leur départ de la profession concerne la difficulté d'avoir ou d'adopter des enfants. C'est un problème très grave pour les avocates indépendantes, puisqu'elles n'ont pas accès, pour l'instant, à un programme gouvernemental de congé de maternité. Elles se voient tout simplement forcées de quitter la profession pour des raisons économiques. Il est tout simplement inacceptable d'avoir une profession où les femmes ne sont pas représentées de façon proportionnelle, où les femmes doivent remettre ou annuler leur projet de fonder leur famille pour des raisons monétaires.

Nous invitons à envisager sérieusement la possibilité d'étendre le bénéfice des prestations d'assurance-emploi aux avocates indépendantes. Nous croyons que cela contribuerait énormément à éliminer ce problème, et que ce serait un grand pas vers une véritable égalité des sexes.

• (1650)

**La présidente:** Merci, monsieur Macdonald.

Accueillons maintenant M. Shillington.

**M. Richard Shillington (à titre personnel):** Merci de m'avoir invité.

Je suppose qu'on m'a invité à la lumière des travaux que j'ai effectués au fil des ans, de mes recherches sur l'assurance-chômage et l'assurance-emploi pour la commission Forget pendant les années 80. J'ai ensuite comparu devant les comités en 1996, en vue de parler de ces changements. Je suis flatté, et je vous remercie de votre intérêt à l'égard de mes travaux.

L'AE, tout comme l'assurance-chômage avant lui, a toujours été d'une aide cruciale aux Canadiens sans emploi. Ce régime existe depuis des décennies, et j'avancerais que, depuis quelque temps, il s'est égaré, et il n'est plus utilisé à ses fins originales, c'est-à-dire comme remplacement du revenu pour des Canadiens à faible revenu.

Avant de parler des prestations de maternité, je prends un instant pour vous parler de l'accès à l'AE en général. J'ai lu le témoignage d'autres témoins, alors je sais qu'il y a eu des questions à cet égard.

Vous savez qu'en 1991 les prestations régulières de l'AE comptaient pour 98 % des cotisations versées au régime. Les prestations régulières de l'AE comptent maintenant pour 48 % des cotisations versées au régime, en raison des prestations de la Partie II et en raison de la croissance des prestations spéciales. Alors, plus de la moitié des cotisations au régime visent à payer les prestations régulières versées à des Canadiens sans emploi.

Vous savez également que le taux d'admissibilité aux prestations chez les personnes sans emploi a chuté, passant de 80 % à 40 %; autrement dit, seulement 40 % des personnes sans emploi sont admissibles au bénéfice des prestations. Dans une ville comme Toronto, le taux tombe à 22 %. Chez les jeunes, c'est moins de 10 % des chômeurs qui touchent des prestations.

Une partie de cela tient au fait que ces gens sont des travailleurs autonomes, c'est vrai. Si on reprend le calcul en tenant compte uniquement des personnes qui sont au chômage et qui ont versé des cotisations au régime d'AE au cours de la dernière année, le taux n'est toujours que de 45 %. Autrement dit, 45 % des chômeurs qui ont versé des cotisations à l'AE au cours de la dernière année touchent des prestations. Pour les femmes âgées de 15 à 34 ans, c'est 28 %. Pour les femmes qui travaillent à temps partiel, c'est 27 %. Pour les gens qui touchent moins de 10 \$ l'heure, c'est 28 %.

Je vous le répète: c'est un régime qui s'est égaré. Dans l'ensemble, les prestations ont été réduites d'environ 34 % depuis 1991, lorsqu'on tient compte de l'inflation. Chez les pauvres, les prestations accusent une baisse de 50 %. Vous trouverez dans mon mémoire des diagrammes qui illustrent l'évolution de la répartition des prestations d'AE au cours des dix dernières années. Le groupe de revenu familial qui touchait le maximum de prestations d'AE gagnait de 30 000 \$ à 40 000 \$ par année. Maintenant, c'est la catégorie des 60 000 \$ à 70 000 \$ qui touche le maximum.

Il y a une réduction au chapitre des prestations régulières, et une augmentation au chapitre des prestations de maternité. Ainsi, vous soutirez de l'argent aux personnes qui sont sans emploi, et vous le remettez aux personnes qui ont des bébés.

Ce sont mes commentaires sur l'accès en général.

En ce qui concerne l'accès aux prestations de maternité, nous savons qu'environ le tiers des nouvelles mères ne peuvent tirer avantage du régime d'AE, parce qu'elles n'étaient pas sur le marché du travail au cours de la dernière année, parce qu'elles travaillent à leur compte, ou parce qu'elles n'ont pas réussi à cumuler 600 heures de travail, même si elles travaillaient. Selon mon estimation, environ 12 % des nouvelles mères reçoivent de la part de leur employeur un supplément qui s'ajoute à leurs prestations d'AE. Ainsi, on peut vraiment distinguer trois catégories de nouvelles mères: celles qui n'ont rien, celles qui ne reçoivent que des prestations d'AE, et celles qui touchent des prestations d'AE et un supplément de leur employeur.

Mon autre commentaire à cet égard concerne le fait que les prestations de maternité de l'AE varient énormément, encore une fois, en fonction du revenu familial. Il y a dans mon mémoire un diagramme tiré de recherches que j'ai menées dans le passé, et vous ne serez pas trop étonnés d'apprendre que les nouvelles mères issues de familles à faible revenu sont beaucoup moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les nouvelles mères issues de famille à revenu moyen ou élevé. Elles ne vont pas recevoir un supplément de la part de leur employeur; c'est pratiquement du jamais vu.

Ainsi, nous avons un régime qui n'offre rien à un nombre considérable de nouvelles mères; un modeste remplacement du revenu de 55 % — c'est peut-être généreux; et un remplacement plutôt généreux de 93 % pour les gens qui ont le moins besoin d'un remplacement du revenu.

Le programme d'AE offre un remplacement de 55 %, et vos prestations ne peuvent être supérieures à 413 \$ par semaine, après une période d'attente de deux semaines. C'est ce qu'offre le régime d'AE. J'ai lu des témoignages de fonctionnaires qui estiment que le régime est adéquat. Mais nous constatons que des femmes canadiennes dont l'emploi s'assortit d'avantages sociaux intéressants ont négocié un deuxième ensemble d'avantages. Elles estiment que les prestations d'AE sont inadéquates, et elles le montrent en allant négocier quelque chose de mieux: un remplacement de 93 % — ou 90 %, selon l'employeur — aucun montant de prestations maximum, et aucun délai de carence.

• (1655)

Pourquoi est-il raisonnable d'imposer une période de carence de deux semaines aux gens qui demandent des prestations d'AE, mais que les gens qui administrent le programme, des fonctionnaires fédéraux, ne sont pas soumis à une période de carence de deux semaines? Le gouvernement fédéral leur paie ces deux semaines.

Je crois que le fait d'intégrer des prestations de maternité au régime d'AE ne fait que soulever un éventail d'enjeux relatifs à l'équité, car, dans la mesure où les prestations de maternité constituent un remplacement du revenu, c'est un rôle approprié pour l'AE. Dans la mesure où les prestations de maternité sont un soutien offert à un parent qui veut rester à la maison, ce n'est pas un rôle approprié pour l'AE. C'est ce que je ferais valoir. Il y a une distinction à faire.

Une grande part du problème, dans le cas qui nous occupe, tient au fait que le but de la politique sociale s'est embrouillé — c'est le remplacement du revenu contre le soutien aux parents qui restent à la maison. La meilleure façon d'illustrer cette confusion, c'est de vous fournir un exemple. Si j'étais un fonctionnaire fédéral et que mon épouse accouchait et décidait de rester à la maison — elle n'est pas admissible à l'AE — je pourrais tout de même toucher des prestations parentales en vue de rester à la maison avec elle. Je ne perds pas vraiment mon revenu. Je touche 93 % de mon salaire. De fait, après l'impôt, je suis même avantagé, car une partie des déductions à la source de l'employeur ne sont pas là, et je n'ai pas à payer pour l'essence et autres choses. Et il ne s'agit pas de fournir de l'aide. Elle est déjà à la maison, de toute façon. Je suis payé à même le fonds de l'AE, et mon employeur verse un supplément afin que je puisse rester à la maison et passer du temps à la maison avec mon épouse. Il ne s'agit pas de remplacement du revenu.

Selon moi, il règne une certaine confusion à cet égard, car nous avons regroupé un programme de remplacement du revenu et un de soutien social aux parents dans un régime qu'on a appelé l'AE, et on utilise l'AE juste parce que l'argent y est abondant. Je crois que, politiquement, nous savons cela.

Pourquoi y a-t-il une période de carence de deux semaines? Est-ce en raison de la co-assurance? Peut-être pour le remplacement du revenu, mais pas pour les prestations parentales. Pourquoi exige-t-on une participation minimale au marché du travail? Pourquoi faut-il accumuler 600 heures? Parce que c'est prévu dans l'AE. C'est la seule raison pour laquelle cette exigence existe. Si on devait repartir à zéro, il n'y aurait pas de critères en ce qui concerne le niveau de participation au marché du travail.

La durée des prestations d'AE — vous le savez peut-être déjà — est fonction du nombre de semaines au cours desquelles vous avez déjà touché des prestations d'AE. Si vous avez reçu des prestations de compassion pendant un certain temps l'an dernier, vos prestations de maternité seront réduites. Je crois que l'intégration de ces prestations au régime d'AE crée tout un éventail de problèmes, mais

qu'il vaut mieux avoir un programme de prestations de maternité sous le régime d'AE que de n'avoir aucun programme de prestations de maternité du tout. Il n'y a aucun doute là-dessus. S'il n'est pas possible, sur le plan constitutionnel, d'offrir des prestations de maternité à l'extérieur du régime d'AE, alors nous devons peut-être nous faire à l'idée, mais je crois que cela occasionne des problèmes, et que ce n'est certainement pas le but des prestations parentales. Cela brouille les cartes, car nous avons un programme social qui est censé fournir du soutien aux gens qui élèvent des enfants, et nous l'avons intégré à un programme qui ressemble davantage à une assurance domiciliaire. Les administrateurs du régime perçoivent ce programme comme une assurance. On ne voudrait pas confier des programmes de service de garde à des personnes qui travaillent dans le domaine de l'assurance automobile. Je crois qu'on brouille les cartes.

J'aimerais appuyer un commentaire que j'ai entendu plus tôt. Dans la mesure où il s'agit d'un programme qui consiste à fournir du soutien aux parents qui restent à la maison, pourquoi ne parlons-nous pas des mères qui sont toujours à la maison, lesquelles, selon moi, font les mêmes sacrifices financiers que les autres mères? C'est seulement qu'elles l'ont fait plus tôt. Le fait qu'elles soient sorties du marché du travail depuis deux ans ne signifie pas qu'elles ont cessé de faire un sacrifice financier pour rester à la maison avec leurs enfants.

Merci

• (1700)

**La présidente:** Merci beaucoup.

Comme nous commençons notre période de questions à l'intention des témoins, nous la limiterons à cinq minutes, contrairement à sept, si nous le pouvons.

Nous allons commencer par Mme Smith.

**Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC):** J'aimerais remercier chacun d'entre vous d'avoir été si patient et si gentil aujourd'hui, d'être resté malgré le retard. Nous l'apprécions vraiment. Nous avons hâte d'obtenir des copies papier de tous vos exposés, que nous prendrons dans le hansom.

Nous pouvons les obtenir à partir du hansom, n'est-ce pas?

J'aimerais également souligner qu'il est gratifiant de voir quelques hommes présenter des exposés devant notre comité.

Ma première question s'adresse à M. Macdonald. Je dois dire que mon mari et moi avons quatre filles, et nous sommes dans la même position que vous; elles sont très indépendantes et très extraverties. De plus, ma nièce est avocate. Alors j'ai entendu beaucoup de choses liées à l'équité dans les cabinets d'avocats, et Hélène a mentionné que ce n'est pas toujours équitable, même si, en vertu du droit, il doit y avoir égalité entre les hommes et les femmes.

Vous avez fait certaines déclarations selon lesquelles vous disiez que la redistribution du revenu relevait non pas du secteur privé, mais du gouvernement. Cela m'a passablement intéressée, car vous aviez soutenu... Vous avez dit qu'un plus grand nombre de personnes devraient recevoir des prestations, que davantage de femmes que d'hommes quittaient leur profession et qu'un nombre assez important de femmes de votre cabinet ne souhaitaient pas avoir d'enfants, à votre connaissance, dans le monde actuel. J'ai déjà entendu cela à de nombreuses reprises auparavant. Il me semble que vous attribuez cette situation au fait que les prestations sont inexistantes et que, une fois que vous entreprenez une carrière, elle pourrait être interrompue.

Pouvez-vous tout d'abord étoffer votre opinion sur le rôle du gouvernement dans la redistribution du revenu?

Vous avez également mentionné que des prestations d'AE devraient être versées aux avocats indépendants — ceux, je présume, qui ne travaillent pas pour un cabinet particulier.

Pourriez-vous, s'il vous plaît, ajouter des commentaires à l'égard de ces deux éléments? Je les trouve très intéressants et pertinents.

**M. Ronald Macdonald:** Merci.

Le but de la Barristers Society est enchâssé dans la loi. Notre loi énonce, à l'article 4, que la société vise à maintenir et à protéger l'intérêt du public dans la pratique du droit. Elle poursuit en soutenant que, pour parvenir à ses fins, la société doit — et je vais paraphraser — établir des normes liées aux compétences, établir des normes liées à la responsabilité et à la compétence professionnelles et réglementer la pratique du droit.

Même si notre loi nous autorise de façon précise à exécuter certains programmes correctifs à l'intention de nos avocats, les membres de notre conseil ne croient pas que cela devrait comprendre la redistribution du revenu. Par exemple, nous avons des programmes s'adressant aux avocats qui peuvent éprouver des problèmes de toxicomanie ou d'autres problèmes du genre. Mais nos membres ne croient pas qu'il s'agit du rôle d'un organe de réglementation de recueillir les revenus et de les redistribuer aux autres membres.

Je ne crois pas pouvoir l'expliquer plus simplement, mais, en gros, c'était cela. Ils ont considéré cette dimension comme un but social, qui profiterait à la société en général; par conséquent, ils ont eu l'impression que le gouvernement devait y participer. On doit atteindre un but social en faisant en sorte que les femmes continuent d'exercer le droit.

• (1705)

**Mme Joy Smith:** Madame la présidente, je vais poursuivre, si cela vous va.

**La présidente:** Oui, c'est bien.

**Mme Joy Smith:** Cela dit, a-t-on fait une évaluation des coûts? Je comprends très bien ce que vous dites. Je sais compter. J'examine les coûts liés à un tel projet. A-t-on effectué une analyse des coûts qui en découleraient, compte tenu du nombre de femmes et d'hommes qui souhaiteraient profiter de cette redistribution du revenu?

**M. Ronald Macdonald:** En ce qui concerne notre programme, qui consistait à offrir un montant total éventuel de seulement 6 000 \$, cela aurait coûté 43 \$ par année à nos membres. Ces frais s'appliqueraient uniquement à nos membres en exercice; c'est-à-dire quelque 1 800 membres. Nous avons effectué une analyse actuarielle du nombre d'enfants qui pourraient naître au cours d'une année, en fonction du nombre de nos membres et de leur âge, et nous avons déterminé que, pour un montant de 43 \$ par année, nous serions en mesure de subvenir aux besoins des avocats indépendants qui auraient accès au programme. Cela coûterait 43 \$ par membre, donc 43 \$ multiplié par 1 800 membres.

Rappelez-vous ceci: ce programme n'était pas offert aux personnes qui occupaient un emploi et qui avaient accès à l'AE, et n'était pas offert aux avocats membres d'un cabinet. Certains grands cabinets ont des programmes en place à l'intention des associés; ceux-ci n'y auraient pas eu accès, non plus.

**La présidente:** D'accord, merci beaucoup.

Écoutons maintenant Mme Gagnon.

[Français]

**Mme Christiane Gagnon (Québec, BQ):** Merci, madame la présidente.

Je veux remercier les témoins de nous avoir fait part de leur opinion au sujet de la création d'un système de prestations parentales et de maternité. J'aimerais poser des questions à Mme Brault et à Mme Cornellier qui représentent l'AFEAS,

Vous dites que le nouveau programme de prestations parentales et de maternité devrait exister à l'extérieur du cadre de l'assurance-emploi, qui est trop restrictif. Faites-vous référence au système qui a été mis en place au Québec, où on a levé certaines barrières pour avoir plus d'admissibilité? Je pense, par exemple, au fait que le cumul de 600 heures de travail ne sera pas une condition, au fait qu'on se basera plutôt sur un revenu minimal de 2 000 \$, au fait que l'on va combler le délai de carence et, enfin, au fait qu'on haussera le plafond salarial de 39 000 \$ à 57 000 \$, ce qui fera en sorte que plus de femmes, de parents et de travailleurs autonomes y auront accès.

En fait, trop de gens seraient exclus du régime d'assurance-emploi. Est-ce à ce régime que vous vous référez? Si on veut créer un système de prestations parentales et de maternité au fédéral, il faudrait sortir du système d'assurance-emploi ou y aménager beaucoup plus d'ouvertures.

**Mme Diane Brault:** En effet, notre assurance parentale entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Actuellement, si on la compare avec l'assurance-emploi, l'assurance parentale répond mieux aux besoins, parce qu'il n'y a plus de délai de carence, il n'est plus question du nombre d'heures travaillées, le revenu minimal sera de 2 000 \$ et le plafond salarial sera de 57 000 \$ au début janvier 2006, comme c'est le cas pour la CSST quand il y a des accidents de travail.

Actuellement, l'assurance-emploi donne droit à 55 p. 100 du salaire, alors que l'assurance parentale donnera 70 p. 100 du salaire. C'est déjà un gain.

**Mme Christiane Gagnon:** C'est un gain. Les femmes ou les hommes qui voudraient prendre un congé parental auront un meilleur revenu.

**Mme Diane Brault:** Exactement. Ce qui est intéressant, c'est qu'il y a deux régimes d'assurance parentale. Il y a le régime de base, qui consiste à recevoir 70 p. 100 de son salaire pendant 18 semaines et en vertu duquel le père peut également bénéficier d'un congé de cinq semaines non transférables, pour rester avec l'enfant. De plus, 32 semaines sont transférables et peuvent être partagées, soit les 7 premières semaines à 70 p. 100 du salaire et les 25 autres semaines à 55 p. 100 du salaire.

Ensuite, il y a le régime particulier, qui permet de recevoir 75 p. 100 du salaire. Par contre, il y a moins de semaines de congé, soit 15 semaines pour la mère et 3 semaines pour le père. Par contre, le congé de 25 semaines est transférable.

Donc, c'est quand même déjà un avantage pour les mères qui veulent un congé de maternité et pour les pères qui voudraient profiter du congé pour rester à la maison.

• (1710)

**Mme Christiane Gagnon:** Je voudrais poser une question à M. Shillington qui, lui aussi, avait des réticences par rapport au fait que le programme de prestations parentales et de maternité existerait à l'intérieur du cadre du régime d'assurance-emploi.

Est-ce que le système que va mettre en oeuvre le Québec est le genre de modèle que devrait adopter le gouvernement fédéral à l'égard des autres provinces? Le gouvernement a négocié une entente avec le Québec. Pourrait-on faire en sorte que chaque province mette sur pied un tel système, puisqu'il y a un investissement de leur part? Le Québec a investi en partie dans le programme de congé parental; il en paiera une partie en tant qu'employeur.

**Mme Diane Brault:** En fait, l'employeur et l'employé ont à payer une cotisation.

**Mme Hélène Cornellier:** Si je peux me permettre d'intervenir, l'AFEAS n'a pas encore statué que cela devrait s'appliquer au Canada. Au Québec, on a le régime qu'on voulait avoir. Le reste des Canadiennes ont le régime qui est en place actuellement et qui n'est pas vraiment adéquat pour des parents, ni pour les chômeurs du reste. Il y a des parents qui ne sont pas en manque d'emploi et qui mettent des enfants au monde. Or, on veut des enfants au Canada. C'est la même chose pour le congé de compassion. On inclut tout cela dans les congés familiaux.

À ce moment-ci, nous n'avons pas statué que cela devrait être à l'extérieur ou à l'intérieur du régime. S'il était à l'intérieur, comment pourrions-nous modifier les paramètres? On nous dit que les paramètres consistent en un délai de carence et en un maximum de 55 p. 100 du revenu. On ne peut changer cela, à moins de changer les paramètres pour les chômeurs également, ce qui ne serait pas mauvais en soi, mais on ne peut changer la logique du programme uniquement pour les parents, au moment de l'accouchement, ou pour les aidants.

Donc, si on ne peut changer cette logique, ne vaudrait-il pas mieux le séparer du régime d'assurance-emploi? On pourrait garder l'assurance-emploi pour le chômage, la maladie et séparer les congés à responsabilité familiale. Est-ce que cette logique causerait un problème constitutionnel?

[Traduction]

**La présidente:** Si vous me le permettez, je crois que nous allons maintenant donner l'occasion à M. Shillington de réagir brièvement avant d'écouter notre prochain orateur.

[Français]

**Mme Hélène Cornellier:** Oui, parfait.

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

**M. Richard Shillington:** J'avoue que je ne le sais pas vraiment. Je ne connais pas assez les activités menées au Québec. Tout ce que je sais, je l'ai lu dans les journaux, alors je ne connais pas les détails, mais ce que j'ai lu était fantastique. Comme je crois au bien-fondé des programmes nationaux, je suis toujours confronté à ce dilemme. Le Québec s'attache à la garde de jour, et d'autres provinces ouvrent la voie, ce qui représente peut-être la meilleure façon — laissons les provinces ouvrir la voie; cela encouragera d'autres provinces à faire de même.

**La présidente:** D'accord, merci beaucoup.

Madame Neville, c'est à vous.

[Français]

**Mme Nicole Demers (Laval, BQ):** Madame la présidente, j'aimerais avoir une information, s'il vous plaît.

Les exposés de tous les témoins ont été très intéressants. J'ai beaucoup aimé l'exposé de M. Shillington ainsi que tous les exposés qui ont été faits. Cependant, j'aurais aimé les avoir en main, pour les étudier par la suite. Serait-il possible d'en avoir des copies?

[Traduction]

**Le greffier du comité:** Celui de M. Shillington a été distribué.

**La présidente:** Celui de M. Shillington a été distribué.

**Le greffier:** Les deux autres n'ont pas été traduits.

**Mme Nicole Demers:** Nous ne l'avons pas.

[Français]

**Mme Christiane Gagnon:** Est-il dans les deux langues?

**Le greffier:** Oui. Il a été traduit, et je l'ai fait distribuer ce matin.

[Traduction]

**La présidente:** Et les deux autres doivent également être traduits.

[Français]

**Mme Christiane Gagnon:** On ne l'a pas reçu.

[Traduction]

**Mme Christiane Gagnon Une voix:** En fait, nous ne recevons aucun des exposés.

**Mme Nancy Karetak-Lindell (Nunavut, Lib.):** Le greffier a dit qu'ils avaient été remis.

**Le greffier:** Nous le distribuerons de nouveau.

**La présidente:** Nous les distribuerons de nouveau immédiatement. Je suis d'accord pour dire que c'est très important.

D'accord, écoutons maintenant Mme Neville, mais c'est un bon point. Merci.

**L'hon. Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.):** Merci, madame la présidente.

Merci encore une fois à tous ceux qui sont présents aujourd'hui. C'est une journée assez perturbante aujourd'hui sur la colline du Parlement.

Monsieur Shillington, j'allais vous poser à peu près la même question que Mme Gagnon. Comme d'habitude, vos exposés sont toujours informatifs et intéressants.

Je voulais tout d'abord vous demander si vous pouviez commenter le programme du Québec et son applicabilité à l'échelle nationale, et vous y avez déjà répondu en quelque sorte. Je ne sais pas si vous souhaitez en dire davantage à ce sujet. Je me demandais si vous pouviez nous faire part de vos réflexions à cet égard. Si nous procédions à l'intérieur du système d'AE — et il y a certainement des personnes qui ont déjà énoncé qu'il serait préférable de créer notre propre système, plutôt que d'utiliser celui de l'AE — que recommanderiez-vous?

● (1715)

**M. Richard Shillington:** J'aimerais y réfléchir un peu plus longtemps. Et, pour être honnête, je ne crois pas en avoir parlé dans le cadre de mon exposé. J'ai répondu aux questions qu'on m'a posées. Un grand nombre d'éléments d'AE sont rendus dysfonctionnels. De façon générale, l'AE est devenue un programme où le gouvernement souhaitait réduire les dépenses de façon à nuire le moins possible aux personnes qui occupaient de bons emplois, alors il se fonde non plus sur les semaines, mais sur les heures travaillées. Il y a un grand nombre de choses auxquelles j'apporterais des modifications.

**L'hon. Anita Neville:** Comme la plupart d'entre nous.

**M. Richard Shillington:** Les prestations de maternité précisément au sein de l'AE — 600 heures. Pourquoi 600 heures? Pourquoi une période de carence de deux semaines? Pouvez-vous intégrer le travail autonome à l'AE? Si vous le pouvez — j'imagine, j'imagine si vous ne pouvez pas en vertu de la constitution, le faire à l'extérieur de l'AE... ma crainte, c'est que nous avons vu ce qui s'est produit avec les prestations de compassion au sein de l'AE, ce qui était, selon moi, un désastre. Encore une fois, c'est parce qu'il s'agit d'un programme administré comme un programme d'assurances. Nous voulons nous assurer que les gens peuvent établir leur admissibilité. Il existe une culture axée sur la conformité visant à garantir que les gens sont admissibles, ce qui, selon moi, est totalement inapproprié pour ce qui est, en fait, un programme de soutien aux parents.

Comme j'ai la parole, je vais vous dire que j'ai également une fille, mais je suis le seul qui l'a invitée à venir observer. Oui, elle est travailleuse autonome.

Je pourrais répondre à votre question un peu plus tard, car j'aimerais vraiment y réfléchir. Je ne me suis pas préparé pour répondre à une telle question concernant la façon dont vous pourriez modifier l'AE, mais je peux vraiment vous montrer pourquoi, selon moi, le système actuel, pas simplement les prestations de maternité, mais le système en général, est dysfonctionnel. Seulement 45 % des personnes au chômage qui ont contribué à l'AE au cours de la dernière année reçoivent des prestations. Ce pourcentage est beaucoup plus bas si vous êtes un jeune, un travailleur à faible revenu, une femme ou que vous travaillez à temps partiel.

En 1996, lorsque j'ai comparé devant un comité semblable au vôtre pour parler de cette question, j'ai mentionné que cette situation se produirait. Tous les groupes de femmes qui ont comparé en 1996 s'opposaient aux modifications proposées cette année-là. On les a tout de même apportées. Les représentants qui faisaient la promotion de ce programme ont effectué une analyse comparative entre les sexes en ce qui concerne les modifications proposées en 1996. Alors, je ne suis pas un fervent des analyses comparatives entre les sexes effectuées par des personnes qui, pardonnez-moi, relèvent de ministres.

**L'hon. Anita Neville:** Merci.

Madame la présidente, je vais céder la parole à quelqu'un d'autre...

**La présidente:** D'accord, merci.

Écoutons maintenant Mme Crowder. Merci.

**Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD):** Merci.

J'aimerais réitérer les propos de mes collègues et vous remercier tous des exposés que vous avez présentés aujourd'hui.

Je vais m'adresser à M. Shillington. J'aimerais vous remercier d'avoir expliqué si lucidement la situation dont je parle depuis maintenant des mois concernant la façon dont le système d'AE désavantage bon nombre de personnes qui y cotisent. Certaines des personnes qui ont témoigné au cours des dernières semaines ont mentionné que les cotisations à l'AE versées par les personnes les moins fortunées servent en fait à soutenir un système qui profite à celles qui touchent les plus gros salaires. Je crois que vous avez bien expliqué cette situation aujourd'hui.

Je voulais précisément vous demander ceci: je vous ai entendu dire que, si tout ce que nous pouvons faire en vertu de la constitution, c'est de traiter la question à l'intérieur du système d'AE, nous pourrions intégrer ce volet et procéder ainsi, de façon générale. C'est une façon simple de présenter les choses.

**M. Richard Shillington:** Oui.

**Mme Jean Crowder:** Recommanderiez-vous que nous retirions ce volet de l'AE et que nous en fassions autre chose qu'un remplacement du revenu?

**M. Richard Shillington:** Si cela est constitutionnellement possible. Comparez la façon dont l'AE et le Régime de pensions du Canada sont financés. L'AE est uniquement financée par les salaires, par des emplois rémunérés. Alors, les employés contractuels, qu'ils soient autonomes ou non... Les travailleurs autonomes n'y contribuent pas. Je réitère ce que j'ai dit... Est-ce que j'ai parlé de la serveuse? Ma mémoire flanche à mesure que je vieillis. Non? Une amie de la famille est en congé pour événements familiaux malheureux; c'est une serveuse, et la moitié de ses revenus proviennent de pourboires. Elle reçoit 55 % de son salaire. En Ontario, le salaire minimum est plus bas puisqu'elle touche des pourboires. Alors, elle reçoit 55 % d'un revenu qui est déjà plus faible. Il s'agit de prestations de compassion. S'il vous plaît.

Le RPC est financé au moyen de cotisations en fonction des revenus, ce qui comprend le salaire, le revenu d'un travail indépendant et les pourboires déclarés. Alors, le RPC est financé par l'ensemble des gains.

Dans un monde idéal, nous enlèverions les prestations de compassion, les prestations de maladie, les prestations de maternité et les prestations parentales de l'AE. Nous enlèverions les prestations d'invalidité du RPC — voilà un programme qui n'est pas au bon endroit — et nous disposerions d'une caisse de sécurité sociale qui servirait à verser les prestations sociales. Le remplacement du revenu servirait à relever de l'AE. Le RPC pourrait s'occuper des retraites et des décès — ne demandez pas aux responsables de ce régime de courir après les personnes handicapées et de se préoccuper du degré de leur handicap — et nous pourrions créer un fonds, financé comme le RPC, qui servirait à offrir des prestations sociales.

• (1720)

**Mme Jean Crowder:** Cela semble une bonne solution sur laquelle nous pourrions mener quelques consultations. Je ne sais pas vraiment pourquoi nous ne l'avons pas encore fait.

J'aimerais revenir à l'analyse comparative entre les sexes pour un moment. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'une telle analyse ne devrait pas être effectuée par les personnes qui sont directement investies. Je ne veux pas dire investies au sens financier du terme, mais je parle de personnes directement investies de pouvoirs. Elles consacrent leur temps, leur énergie et leur passion à quelque chose et elles ne devraient absolument pas mener les analyses comparatives entre les sexes. On devrait plutôt le faire au moyen de vastes consultations, car souvent, des oeillères nous empêchent de voir les choses essentielles.

Selon l'expérience de notre comité à l'égard des témoignages rendus par certains représentants d'autres ministères, où on a supposément mené une analyse comparative entre les sexes, je peux littéralement dire, oui, je peux cocher cette case, et nous pouvons décider d'examiner la question ou non. Alors, je suis d'accord avec vous. Je crois qu'un grand nombre de personnes ont discuté de l'analyse comparative entre les sexes en ce qui concerne l'AE et la façon dont elles avaient prévu ce résultat.

Vous avez mentionné que vous ne pouviez pas commenter de façon particulière le modèle du Québec. Avez-vous analysé d'autres modèles, outre celui du RPC que vous venez de décrire à l'instant, sur lesquels le comité pourrait se pencher?

**M. Richard Shillington:** Non, mais je crois que c'est en grande partie parce que je n'en connais pas assez sur ce domaine. J'en connais davantage sur l'AE et sur la façon dont les choses fonctionnent à l'intérieur du système.

**Mme Jean Crowder:** Pourriez-vous nous en proposer d'autres dont nous pourrions discuter?

**M. Richard Shillington:** Tout ce que je peux dire, c'est que, d'après ce que j'ai lu dans les journaux, le modèle du Québec ressemble à celui que vous souhaitez mettre en place.

**Mme Jean Crowder:** Merci.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Accueillons maintenant Mme Yelich.

**Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC):** Merci.

Monsieur Shillington, je tente d'élaborer un document d'information pour présenter ce dont vous parlez, alors j'apprécierai toute suggestion concernant le fait de retirer RPC et l'AE de — comme vous avez commencé à le dire, la façon dont vous auriez procédé. J'y travaille actuellement, alors j'aimerais recevoir toute information que vous pourriez me faire parvenir.

Toutefois, je voulais en savoir un peu plus sur l'association du Québec; cela représente la plupart de mes questions, car je ne veux pas être redondante. Quelle part des cotisations les travailleurs autonomes paient-ils, le savez-vous? Quelle part des cotisations paient-ils, quelles cotisations partagées entre les employés et les employeurs, qui paient 1,4 fois la cotisation? Alors, quelle est la part à cet égard? Devrait-on s'attendre à ce que les travailleurs autonomes versent la part des cotisations de l'employeur?

[Français]

**Mme Hélène Cornellier:** Les cotisations au régime québécois ont été établies au mois de septembre. À ma connaissance, pour un salarié avec employeur, l'employé paie 48 ¢ et l'employeur paie 52 ¢ pour chaque tranche de 100 \$.

Pour un travailleur autonome, le taux est de 1,5, ce qui correspond à sa portion en plus de la moitié de la portion de l'employeur. Il ne s'agit pas de sa portion en plus de la totalité de la portion de l'employeur. Cela a été établi à 1,5.

Est-ce que cela répond à votre question?

[Traduction]

**Mme Lynne Yelich:** Oui, d'accord, merci.

**La présidente:** Madame Smith, allez-vous prendre le reste du temps de Mme Yelich?

**Mme Joy Smith:** Oui, merci beaucoup.

Toutes les parties ont présenté des exposés très informatifs aujourd'hui.

Je dois dire, Richard, que j'aimerais en savoir un peu plus. Vous avez formulé un commentaire concernant une analyse comparative entre les sexes. Vous ne croyez pas qu'une personne qui conseille un ministre devrait être celle qui rend des comptes. Pouvez-vous expliquer? J'ai ma petite idée là-dessus, mais je me demande simplement ce que vous voulez dire.

• (1725)

**M. Richard Shillington:** Avant de formuler mon commentaire, j'ai dit: «Pardonnez-moi».

**Mme Joy Smith:** C'est vrai, et je vous pardonne, alors vous pouvez continuer.

**M. Richard Shillington:** Je suis mathématicien de formation et je suis venu à Ottawa en croyant que le fait de comprendre les données et les chiffres pourrait être utile pour élaborer une bonne politique gouvernementale. Puis, j'ai passé la plus grande partie de ma carrière à lutter contre des personnes qui ont recours aux chiffres pour déformer les politiques, pour être honnête. L'analyse comparative entre les sexes de 1996 à l'égard de l'AE représentait l'un des meilleurs exemples. Ce document énonçait, et je cite: « Les femmes qui travaillent à temps partiel auront plus facilement accès à des prestations de maternité ». Eh bien, cet énoncé n'est tout simplement pas vrai.

**Mme Joy Smith:** Merci, monsieur Shillington.

Je suis désolée, la cloche sonne, et nous devons partir, mais merci beaucoup.

**La présidente:** J'aimerais également remercier chacun d'entre vous d'être venu ici aujourd'hui. J'apprécie vraiment votre indulgence et votre patience.

De même, avant que vous ne partiez, j'aimerais que les membres du comité me confirment qu'ils sont prêts à revenir directement après le vote, qui aura lieu aux alentours de 18 h 45. Il faut deux autres membres pour que nous puissions passer en revue une version préliminaire d'un rapport provisoire sur ce sujet très important. Il a été rédigé. Il est assez direct. Les recommandations ont été présentées—

**Mme Lynne Yelich:** Oui, mais vous ne...

**La présidente:** ...par les membres du comité directeur, qui représentent tous les partis.

**Mme Joy Smith:** Je dois prononcer un discours devant la Chambre, alors je ne pourrai pas revenir. Mes excuses.

**Mme Lynne Yelich:** Je ne serai pas là non plus, car j'ai d'autres fonctions à assumer. Mais je dis que, s'il s'agit d'un rapport provisoire, nous n'avons pas besoin de nous presser.

**Mme Christiane Gagnon:** Pouvons-nous vous envoyer notre avis? Nous ne l'avons pas lu. J'aurais du temps demain matin et j'écrirais...

**La présidente:** Y a-t-il des membres disponibles le matin? Non.

Nous devons aussi connaître l'opinion des membres.

**Mme Jean Crowder:** Mais nous ne l'avons même pas vu, alors nous demander de revenir et de l'examiner...

**La présidente:** Pour proposer des modifications possibles, vous devez avoir l'occasion de le passer en revue.

Nous vous l'enverrons. Je crois que certains d'entre vous l'avez déjà reçu. Si ce n'est pas le cas, vous le recevrez.

Nous pourrions probablement nous rencontrer demain à 11 h — en ce qui concerne les personnes qui sont présentes — ou peut-être vers 15 h ou 15 h 30. Je suis très heureuse de le faire, je suis prête — pour ceux qui seront là.

**Mme Christiane Gagnon:** Pas à 15 h 30, car bon nombre de personnes quittent demain, mais 11 h ou 9 h, ce serait bien pour moi.

**La présidente:** D'accord, 11 h. Nous ferons cet effort et nous enverrons le rapport... si nous pouvons réunir sept personnes.

Le comité suspend ses travaux.





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

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

**Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :**

**Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:**

**<http://www.parl.gc.ca>**

---

**Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.**

**The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.**