



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 025 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 14 mai 2014

Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le mercredi 14 mai 2014

• (1530)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour et bienvenue à la 25^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Nous continuons notre étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes.

Je veux aviser les membres et les invités que, étant donné qu'il y aura un vote aujourd'hui et que les cloches sonneront à 17 h 15, le premier groupe d'invités sera présent de 15 h 30 à 16 h 15, et le deuxième, de 16 h 15 à 17 h 15. Lorsque les cloches sonneront, nous aurons donc eu la chance de bien entendre toutes les présentations et d'échanger avec les témoins.

Au cours de la première heure, nous recevons deux représentants de Statistique Canada, Mme Alison Hale, directrice, Division de la statistique du travail, et M. François Nault, directeur, Division de la statistique sociale et autochtone.

Vous disposerez, à vous deux, de 10 minutes pour votre présentation.

Je vous laisse la parole.

[Traduction]

Mme Alison Hale (directrice, Division de la statistique du travail, Statistique Canada): Merci.

J'espère que tout le monde a une copie de ma présentation, car je vais la passer en revue.

Bonjour. Nous sommes très heureux d'être ici. À Statistique Canada, il n'y a rien que nous aimons plus que de parler des données.

Je vous remercie de nous donner l'occasion de discuter avec vous d'un sujet qui se rapporte à votre étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes.

Notre exposé mettra l'accent sur les Canadiennes actives au sein du marché du travail en donnant de l'information au sujet des indicateurs de base du marché du travail, y compris les salaires, la couverture syndicale et les caractéristiques des travailleuses autonomes. En général, à l'exception d'une diapositive qui contient une note à cet effet, tous les renseignements proviennent de l'Enquête sur la population active.

[Français]

La présidente: Madame Hale, est-il possible de nous indiquer ce que les lignes du graphique représentent?

Mme Alison Hale: D'accord.

La présidente: Je vous remercie.

Mme Alison Hale: Oui, je vais mentionner de quel acétate il s'agit et donner des explications.

La présidente: Merci.

[Traduction]

Mme Alison Hale: Je passe à la deuxième diapositive, qui donne un aperçu général de la participation des femmes au sein de la population active. Le bleu correspond au taux d'activité des hommes, et le rouge à celui des femmes.

Je suis certaine que le taux d'activité des femmes n'étonne personne.

[Français]

La présidente: Excusez-moi, mais le texte que nous avons est en noir et blanc et nous ne pouvons pas distinguer quelle ligne représente l'homme et laquelle représente la femme.

[Traduction]

Mme Alison Hale: Bien.

[Français]

La présidente: Madame Hale, vous pouvez simplement nous indiquer si c'est en haut ou en bas.

Mme Alison Hale: Vous voulez que je vous dise si c'est en haut ou en bas.

La présidente: Par exemple, vous pouvez nous mentionner que la ligne du haut représente les hommes, etc.

Mme Alison Hale: C'est bien.

La présidente: Cela nous aidera énormément.

Mon intervention ne sera pas comptée dans votre période d'allocation.

Allez-y.

[Traduction]

Mme Alison Hale: La ligne du haut représente le taux d'activités des hommes, et la ligne du bas celui des femmes.

Si vous y jetez un coup d'oeil, parce qu'on s'intéresse à la participation des femmes, vous pouvez voir qu'à partir du milieu des années 1970, c'est-à-dire le moment où nous avons commencé à avoir des données comparatives, l'emploi a augmenté d'une façon assez constante à peu près jusqu'au début des années 2000. Il a depuis été plutôt stable avec environ 62 % des femmes de 15 ans et plus qui sont maintenant actives sur le marché du travail.

Je vais passer à la troisième diapositive.

M. Terence Young (Oakville, PCC): De plus de quel âge?

Mme Alison Hale: Les femmes de 15 ans et plus. Donc, en général, quand il est question des personnes actives sur le marché du travail, nous parlons de celles qui sont âgées de 15 ans et plus, à moins que nous disions que ce n'est pas le cas.

Dans ce cas-ci, nous voulions examiner les données sur l'ensemble des femmes. Nous nous penchons encore une fois sur le taux d'activité. La ligne du haut représente les hommes, et celle du bas les femmes. Nous examinons donc le taux d'activité des hommes. En gros, nous mettons un petit cercle pour montrer ce qui s'est passé durant la plus récente récession. En général, pendant une récession, le taux d'emploi diminue et se rétablit ensuite.

Durant la dernière récession, le taux d'emploi des femmes a effectivement diminué, mais moins que celui des hommes. Dans le petit cercle, vous voyez une baisse de 3 % chez les hommes avec la ligne du haut, et une baisse de 1 % chez les femmes. Donc, même si la récession a eu des répercussions sur les deux groupes, les femmes ont été moins touchées que les hommes.

Je vais maintenant mettre davantage l'accent sur les caractéristiques des femmes et examiner le graphique numéro quatre, qui concerne toutes les femmes âgées de 15 ans et plus. La ligne du haut correspond à la proportion de femmes qui travaillent à temps plein, tandis que celle du bas représente celles qui travaillent à temps partiel. En regardant la ligne du haut, vous constaterez que la proportion de femmes qui travaillent à temps plein a augmenté d'une façon assez constante. Il y a eu quelques fluctuations liées au cycle économique, mais, en général, leur nombre a augmenté à peu près jusqu'en 2006, pour ensuite se stabiliser à environ 42, 43 %. Nous examinons le taux d'activité de la population de 15 ans et plus.

Pour ce qui est de celles qui travaillent à temps partiel, leur nombre a augmenté régulièrement depuis à peu près 1990. Au cours des quelque 20 dernières années, 15 % des femmes ont travaillé à temps partiel, c'est-à-dire moins de 30 heures par semaine. Environ 75 % de ces femmes le font par choix, et environ 25 % d'entre elles sont dans cette situation parce qu'elles n'arrivent pas à décrocher un emploi à temps plein compte tenu de la conjoncture économique ou parce qu'elles n'ont pas trouvé de poste qui leur permet de travailler plus de 30 heures par semaine.

Je ne pense pas que la prochaine diapositive, à la page cinq, apprendra quoi que ce soit aux membres du comité. Lorsqu'on examine les salaires en fonction de la profession exercée, on constate que les femmes ont un salaire moins élevé que les hommes dans toutes les catégories de professions. Ce sont les principales catégories de professions au Canada, en 2013. Beaucoup d'entre vous ne siégeaient probablement pas au comité en 2010 lorsque nous avons fait un exposé sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

En général, ce ne sont que des chiffres bruts utilisés pour faire des comparaisons, mais si on effectue le contrôle des réalités du marché du travail et de ce genre d'emplois, on constate que le salaire des femmes correspond environ à 90 % de celui des hommes, même lorsqu'on tient compte de tout ce qui est pris en considération, y compris les années passées sur le marché du travail, l'expérience professionnelle et les différents niveaux d'éducation.

La prochaine diapositive porte sur le taux de couverture syndicale. Dans ce cas-ci, la situation des hommes et celle des femmes se sont inversées. Les lignes se chevauchent vers 2005. Celle qui commence en bas du côté gauche représente les femmes, tandis que celle qui commence en haut, mais qui descend, correspond au taux de couverture syndicale des hommes. En général, le taux de couverture syndicale des hommes a diminué de façon plutôt constante avec le

temps, tandis que celui des femmes a augmenté un peu plus à partir du milieu des 10 dernières années, car elles ont tendance à travailler dans des milieux plus syndiqués, notamment le secteur public. Plus de 70 % des employés du secteur public sont syndiqués, par rapport à 20 % de ceux du secteur privé. Par conséquent, le fait que les femmes ont tendance à être nombreuses dans le domaine de l'éducation, dans le système de santé ainsi que dans l'administration publique... elles ont un taux de couverture syndicale plus élevé.

• (1535)

Passons maintenant au graphique de la diapositive 7. La ligne du haut représente les hommes, et celle du bas les femmes. Nous regardons le taux de travail autonome. En 2013, une femme sur huit était travailleuse autonome par rapport à un homme sur cinq, ce qui veut dire qu'il y a plus de travailleurs autonomes que de travailleuses autonomes.

Pendant un certain temps, le taux de travail autonome des femmes a augmenté de façon plutôt constante. Il a souvent tendance à chuter pendant un cycle économique, pour ensuite augmenter de nouveau, selon la conjoncture. Il y a eu une hausse pendant les années 1990. Quand l'économie va bien, certaines personnes délaissent le travail autonome pour un emploi rémunéré. Depuis la fin des années 1990, le taux de travail autonome des femmes s'est maintenu autour de 13 %.

Nous nous sommes attardés à la question du travail autonome parce que nous pensions que ce serait intéressant pour le comité. Nous avons constaté qu'en 2013, un peu plus des trois quarts des femmes entrepreneures travaillaient à leur compte sans aide rémunérée. On parle de celles dont les entreprises ne sont pas constituées en société. En gros, nous pouvons classer les travailleuses autonomes dans diverses catégories. Il y a celles qui ont une entreprise constituée en société, avec et sans aide rémunérée, et celles dont l'entreprise n'est pas constituée en société, avec et sans aide rémunérée.

En général, nous constatons que 60 % des travailleuses autonomes se retrouvent dans la catégorie de l'entreprise constituée en société sans aide rémunérée. Pour ce qui est de l'ensemble des travailleuses autonomes sans aide rémunérée, on parle d'environ 76 %, alors qu'il s'agit d'environ 64 % dans le cas des hommes. Il y a donc une différence entre les deux.

À la diapositive 9, nous mettons l'accent sur les quelque un million de femmes qui travaillaient à leur compte en 2013. Quand on regarde les 10 professions qui arrivent en tête, on constate que ces femmes avaient tendance à travailler dans le secteur des services, dans presque 90 % des cas. Le groupe le plus important était celui des éducatrices de la petite enfance. Si vous y ajoutez les gardiennes d'enfants, environ 10 % des femmes travaillaient dans les domaines de la garde et de l'éducation des enfants et de la petite enfance.

La diapositive 10 porte sur les travailleuses autonomes avec des employés. Ce sont des femmes qui travaillent à leur compte, qui sont propriétaires d'une entreprise et qui ont leurs propres employés. Le type de professions est différent pour ce groupe. Environ 15 % d'entre elles sont directrices dans le secteur du commerce de détail. En gros, elles ont leur propre entreprise dans ce secteur et des employés. C'est de loin de groupe le plus important dans cette catégorie.

• (1540)

La présidente: Merci beaucoup, madame Hale.

[Français]

Mme Alison Hale: Voulez-vous que j'aille à la fin?

[Traduction]

La présidente: J'ai seulement une question à propos de la page 12. Si je ne m'abuse, la bande la plus haute représente les hommes, et la plus courte, les femmes.

Mme Alison Hale: Oui.

La présidente: Bien.

Je suis certain qu'avec tous ces renseignements, les membres du comité seront en mesure de poser des questions à ce sujet.

Mme Alison Hale: Bien.

La présidente: Merci.

[Français]

Nous allons passer aux questions des membres du comité.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci d'être ici aujourd'hui.

Premièrement, à une de vos diapositives, vous parliez de la façon dont le taux de couverture syndicale est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Mme Alison Hale: En effet.

Mme Susan Truppe: Je crois que vous avez dit qu'environ 70 % des femmes occupaient des postes syndiqués par rapport aux hommes, n'est-ce pas?

Mme Alison Hale: Eh bien, non. À vrai dire, les 70 %...

Les femmes travaillent principalement dans le secteur public, où le taux de syndicalisation est généralement élevé. Je suis désolé si je n'étais pas...

Mme Susan Truppe: Le taux est de 70 % dans le secteur public.

Mme Alison Hale: Oui.

Mme Susan Truppe: Pour quelle raison alors y a-t-il un tel écart? Ce que je veux dire, c'est que s'ils sont syndiqués...

Mme Alison Hale: Non. C'est pour l'ensemble des fonctionnaires. En gros, il y a deux choses à retenir: l'endroit où les femmes ont tendance à travailler, et le fait qu'elles sont plus nombreuses dans le secteur public, qui a un taux de syndicalisation élevé. Il y a donc deux éléments qui expliquent ces chiffres.

Mme Susan Truppe: Donc, dans, dans...

Désolée. Allez-y.

Mme Alison Hale: Le secteur public englobe l'éducation, la santé et l'administration publique, ce qui veut dire que le pourcentage de femmes est très élevé dans ces milieux hautement syndiqués.

Mme Susan Truppe: Donc, pour ce qui est des postes syndiqués, je sais que vous dites qu'il y a probablement plus de femmes que d'hommes.

Mme Alison Hale: Oui.

Mme Susan Truppe: Par contre, dans le cas des postes également occupés par des hommes, les hommes et les femmes...

Mme Alison Hale: Oui.

Mme Susan Truppe: J'imagine que je me demande si les femmes qui occupent des postes syndiqués sont encore moins bien rémunérées que leurs collègues masculins.

● (1545)

Mme Alison Hale: C'est une chose qu'il faudrait examiner séparément.

C'est toujours la difficulté que posent les données. Normalement, si l'on tient compte d'éléments qui peuvent être observés, je sais qu'en général, cela ne fait pas [Note de la rédaction: inaudible]. Mais il y a des différences en fonction de l'industrie concernée. Par exemple, pour ce qui est de la syndicalisation, vous pourriez constater que les femmes sont moins bien rémunérées, mais elles gagnent moins en général. Cela dit, si l'on tient compte de certains éléments, le nombre d'années d'expérience dans un milieu de travail donné et le type de profession, les chiffres se ressemblent beaucoup. Je peux vérifier si nous avons d'autres études à ce sujet, car on en a effectué certaines sur les écarts salariaux entre les sexes que je pourrais facilement mettre à la disposition de votre comité.

Mme Susan Truppe: Je me posais la question, car lorsque nous parlions de... Je crois qu'une de vos diapositives indiquait un écart salarial. J'étais curieuse, car si elles sont syndiquées... Si elles ne sont pas syndiquées, je suppose que tout le monde commence quelque part.

Mme Alison Hale: Mais les femmes ont tendance à ne pas exercer les mêmes professions que les hommes. Les échelles salariales sont différentes, mais si l'on tient compte de tout le monde dans un même groupe, on ne s'attendrait pas à ce qu'il y ait une grande différence.

Mme Susan Truppe: Très bien, merci.

L'autre diapositive que j'avais mise de côté est celle dans laquelle vous dites qu'une femme sur huit travaillait à son propre compte en 2013...

Mme Alison Hale: Oui.

Mme Susan Truppe: Il y a donc plus d'hommes que de femmes qui travaillent à leur propre compte. Y a-t-il des chiffres qui expliquent pourquoi?

Mme Alison Hale: En général, Statistique Canada obtient ses renseignements en observant une situation. Les raisons qui expliquent la situation sont plus difficiles à comprendre. Dans bien des cas, c'est soit parce que... C'est parfois une question de stabilité. Dans un cycle économique, lorsqu'il y a un ralentissement, les gens optent souvent pour le travail autonome. Quand l'économie enregistre une croissance, ils délaissent le travail autonome pour du travail rémunéré qui offre plus d'avantages et de stabilité.

Cela dit, je ne connais pas d'étude ayant abordé la question sous cet angle.

Mme Susan Truppe: Très bien, merci.

Je crois qu'une des diapositives indiquait que le taux de chômage des femmes a augmenté moins brusquement que celui des hommes pendant la dernière récession et la perte d'emplois qui a suivi.

Mme Alison Hale: En effet.

Mme Susan Truppe: Diriez-vous que les femmes occupent des emplois qui s'avèrent plus stables pendant une récession?

Mme Alison Hale: Dans le secteur manufacturier, où il y a plus d'hommes que de femmes, nous avons remarqué au fil du temps une diminution de l'emploi qui a commencé avant la récession. Cette diminution explique donc également pourquoi les femmes ont été moins touchées.

C'est un tableau plutôt difficile à comprendre, mais un des facteurs est la façon dont la diminution de l'emploi a touché davantage les hommes que les femmes, car ces dernières, comme je l'ai dit, sont plus nombreuses dans le secteur public que dans le secteur privé.

Mme Susan Truppe: À cause du type de secteur d'activité où elles se trouvaient...

J'ai cru comprendre que Statistique Canada travaille ou travaillait avec des établissements d'enseignement postsecondaire pour recueillir un large éventail de données sur l'emploi. Quelles sont les lacunes dans les connaissances que vous essayez de combler, et en quoi ce sera utile?

Mme Alison Hale: L'éducation postsecondaire est un des domaines — ce n'est pas un de mes domaines d'expertise — dans lequel je sais que nous établissons une base de données. Nous savons entre autres que nous pouvons établir des liens entre ces données et certains de nos renseignements sur les salaires. Cela nous permettra de savoir quel salaire, selon leurs études, les gens pourraient gagner dans, disons, 10 ou 15 ans.

Je ne suis pas au courant d'études menées actuellement, mais je sais qu'on en a déjà effectué certaines avec ce genre d'information. Si j'en trouve à Statistique Canada, je pourrais les faire parvenir à votre comité. Je sais qu'on fait ce genre de travail.

Mme Susan Truppe: Je suis désolée. Avez-vous dit qu'on a terminé certaines études?

Mme Alison Hale: Je vais devoir vérifier si Statistique Canada a examiné la question. Je sais que d'autres organismes en font beaucoup, qu'on fait de la recherche, essentiellement à l'aide de données longitudinales. Cela dit, je pourrais regarder ce qu'a fait Statistique Canada et le mettre à la disposition de votre comité.

Mme Susan Truppe: Très bien, merci.

Avez-vous des renseignements ou des chiffres sur la longévité des entreprises démarrées par des femmes?

Mme Alison Hale: Non, nous n'en avons pas.

Mme Susan Truppe: Nous ne savons donc pas si elles mènent des activités pendant un an, deux ans ou cinq ans? Vous n'avez pas de renseignements à ce sujet?

Mme Alison Hale: Non.

Mme Susan Truppe: Pouvez-vous nous dire quels sont certains des aspects de l'Enquête nationale auprès des ménages qui portent précisément sur les femmes et les hommes qui travaillent à l'extérieur du foyer?

Mme Alison Hale: Vous voulez dire en tant que travailleurs autonomes? En gros, le contenu lié à la main-d'oeuvre de l'Enquête nationale auprès des ménages est très semblable à celui de l'enquête mensuelle sur la population active, mais l'échantillon est évidemment plus large, ce qui veut dire qu'on peut l'examiner de façon plus détaillée en fonction de professions précises, si certaines revêtent un intérêt particulier. Nous avons ventilé ces données par hommes et par femmes. Je pourrais facilement vous indiquer l'endroit exact où se trouve l'information si quelqu'un veut l'examiner.

• (1550)

[Français]

La présidente: Ce serait bien apprécié. Vous pourrez faire parvenir cette information au greffier. De cette façon, on va obtenir une réponse aux questions soulevées par Mme Truppe.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Madame Hale, monsieur Nault, merci beaucoup d'être ici aujourd'hui pour nous parler de l'important travail effectué par Statistique Canada.

Je m'intéresse à vos derniers graphiques où vous faites allusion aux travailleuses avec aide rémunérée et à celles sans aide rémunérée. Je me demandais si vous pouviez nous dire de quoi il s'agit.

Mme Alison Hale: Essentiellement, il est question du concept selon lequel une travailleuse autonome a des employés qui travaillent pour elle ou n'en a pas. Voilà la différence, et c'est également vrai pour ce qui est des hommes. C'est de cette façon que nous ventilons le travail autonome. Nous nous y prenons de deux façons. Nous vérifions d'abord si c'est une entreprise constituée en société ou une entreprise non constituée en société et, ensuite, si il y a une aide rémunérée ou aucune aide rémunérée.

Mme Niki Ashton: Excellent. Merci beaucoup.

Notre comité examine entre autres les obstacles à la prospérité économique des femmes. Beaucoup de nos témoins nous ont dit qu'une des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées est le manque de places en garderie, car cela les empêche de suivre une formation ou de s'embarquer dans une carrière, ou les oblige à interrompre leur carrière. Nous voulons entre autres savoir combien de temps les femmes consacrent quotidiennement à des activités comme la garde de leurs enfants, les soins à domicile, les soins prodigués à leurs parents et ainsi de suite, ce qui, pour autant que je le sache, n'est évidemment pas du travail rémunéré. Je me demandais si vous aviez des chiffres qui portent précisément là-dessus.

Mme Alison Hale: Je vais céder la parole à M. Nault.

M. François Nault (directeur, Division de la statistique sociale et autochtone, Statistique Canada): Ma division est responsable de l'Enquête sociale générale. Un des cycles qui composent ce programme s'appelle « emploi du temps ». Nous demandons à un échantillon représentatif de Canadiens de remplir un journal de 24 heures dans lequel ils notent tout le temps qu'ils consacrent à leurs diverses activités. C'est une source clé d'information pour recenser le travail non rémunéré.

Le dernier cycle de ce genre remonte à 2010. Nous allons le refaire en 2015.

En ce qui concerne votre question, le temps moyen consacré par les femmes chaque jour aux travaux ménagers était de 4 heures et 15 minutes en 2010, par rapport à 3 heures et 42 minutes pour les hommes.

Nous avons donc des données détaillées sur le temps consacré aux travaux ménagers et aux autres travaux non rémunérés.

Mme Niki Ashton: Donc, les soins aux enfants sont compris dans les travaux ménagers?

M. François Nault: Oui. Cela inclut les soins aux enfants, les soins aux aînés et les soins apportés à d'autres personnes à charge, la cuisine, le ménage, et ainsi de suite.

Mme Niki Ashton: J'apprécie le travail que vous faites à ce sujet, car il est évident que nous avons besoin de statistiques pour comprendre à quoi ressemble la journée d'une femme et les obstacles qu'elle doit surmonter. Sachant que le questionnaire détaillé de recensement n'est plus obligatoire, pensez-vous qu'on aura une image moins claire de ce que vivent les femmes au jour le jour, et cela comprend les travaux ménagers?

M. François Nault: Le problème ne revient pas vraiment au fait que le questionnaire détaillé soit devenu optionnel. En effet, à la suite d'analyses très exhaustives de l'utilisation des données du recensement, et il y avait une question en 2001 et en 2006 sur le travail non rémunéré, on a vu que tout compte fait, il faut poser beaucoup de questions et creuser davantage pour bien comprendre toutes les complexités du travail non rémunéré.

Le recensement n'est pas le meilleur outil pour recueillir cette information. Le meilleur outil serait, à mon avis, le cycle « emploi du temps » de l'Enquête sociale générale, où on demande de remplir le journal. Nous ne pouvons pas obliger tous les Canadiens à remplir un journal de 24 heures, qui est nécessaire pour comprendre tous les aspects du travail non rémunéré.

Nous avons ces données — et de très détaillées selon moi — grâce à l'Enquête sociale générale. C'est probablement la meilleure façon d'obtenir cette information.

• (1555)

Mme Niki Ashton: Le comité aimerait pouvoir formuler des recommandations concrètes. Peut-être que ce serait plus sûr si des Canadiens étaient tenus, d'une façon ou d'une autre, de remplir un journal de 24 heures.

Je crois que je n'insisterai pas.

Nous voulons prendre des décisions éclairées par des faits, mais évidemment, si cette information est donnée de manière volontaire seulement, il est difficile pour nous d'exiger certaines choses.

Pour ce qui est de votre travail ciblant les Premières Nations, les Métis et les Inuits, est-ce que les données que vous recueillez dans ces collectivités tiennent compte des différences entre les hommes et les femmes? Quelles conclusions générales — car il ne nous reste plus beaucoup de temps — pouvez-vous tirer d'après ce que vous voyez de la réalité des femmes autochtones?

M. François Nault: La plupart de nos enquêtes, sinon toutes, sont ventilées par genre, alors nous pouvons toujours comparer la situation des hommes et des femmes, y compris les femmes autochtones.

En 2012, nous avons procédé à la quatrième Enquête auprès des peuples autochtones, alors nous avons une vaste gamme de renseignements sur les peuples autochtones et les femmes autochtones.

Mme Niki Ashton: Avez-vous cerné des défis particuliers qui pourraient freiner la prospérité grâce à ces enquêtes? Si quelque chose vous vient à l'esprit.

M. François Nault: Si vous faites référence à l'accès aux services de garde d'enfants, les femmes autochtones sont certainement confrontées au même problème. Je vais devoir vérifier. Les Autochtones ont généralement tendance à avoir plus d'enfants plus jeunes, alors cela peut constituer un obstacle à l'emploi et aux études. Je n'ai pas ces statistiques avec moi, mais ce serait logique.

Les hommes autochtones ont aussi des défis à surmonter pour terminer leurs études. Je crois que la situation s'améliore plus rapidement pour les femmes que pour les hommes autochtones.

[Français]

La présidente: Si vous pouviez nous transmettre un rapport ou un lien qui traite précisément de la situation des femmes autochtones et qui pourrait éclairer le comité sur cette question, ce serait grandement apprécié.

M. François Nault: Dans les notes que vous avez distribuées, il est question du document intitulé *Women in Canada*, qui comporte tout un chapitre sur les femmes autochtones.

La présidente: Nous allons nous y référer. Je vous remercie beaucoup de cette information, monsieur Nault.

Je vais maintenant céder la parole à Mme O'Neill Gordon pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être ici cet après-midi. Merci pour votre excellent exposé. Vous nous avez déjà donné beaucoup d'information.

Je veux seulement préciser, étant moi-même issue du milieu de l'enseignement, qu'il est vrai que plus de femmes travaillaient dans le secteur public et que le milieu était hautement syndiqué. Mais au Nouveau-Brunswick, je peux vous assurer que les hommes et les femmes gagnaient le même salaire et qu'il était établi en fonction des qualifications et des années d'enseignement de chacun. Il n'y avait donc pas d'écart entre les hommes et les femmes enseignants. On évaluait nos qualifications et nous avions un salaire équivalent. J'imagine que c'était la même chose pour les travailleurs de la santé. J'ai pensé à cela quand nous en parlions.

Selon toute attente, beaucoup de renseignements sont recueillis par différents ministères, et vous le voyez sans doute dans votre domaine. J'aimerais savoir de quelle façon les ministres du Travail de tous les ordres de gouvernement utilisent les renseignements sur le travail qui sont recueillis.

Mme Alison Hale: En général, tous les ministères ont leurs propres utilisateurs. Nous voulons simplement nous assurer que l'accès aux données est égal pour tout le monde. Il revient aux utilisateurs de décider de l'information dont ils ont besoin, et c'est vrai pour pratiquement tous les programmes... Je sais que les données sur le marché du travail sont utilisées par tous les ordres de gouvernement afin de prendre des décisions à l'égard de différents programmes.

Je ne pourrais probablement pas vous dire qui fait quoi avec tel ou tel renseignement.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Non.

Est-ce que les données recueillies font toujours état de la situation des hommes et des femmes confondus ou séparément?

• (1600)

Mme Alison Hale: Je dirais que pour la majeure partie de nos statistiques, sinon toutes, on nous demande de les ventiler par genre la plupart du temps. C'est pourquoi c'est une des principales variables que nous nous assurons d'avoir dans nos enquêtes auprès des ménages, car nous savons qu'on demande à examiner ces deux groupes séparément.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Monsieur Nault, vous nous avez expliqué comment les travaux ménagers étaient répartis.

Vous avez dit qu'il y avait quatre heures et demie de travail non rémunéré. Est-ce que cela inclut aussi les personnes âgées et les soins aux aînés?

M. François Nault: Oui.

Mme Tilly O'Neill Gordon: C'est pour les deux, n'est-ce pas?

M. François Nault: Oui.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Est-ce qu'on a fait du chemin dans ce secteur?

M. François Nault: Vous voulez savoir si on approche de la parité?

Mme Tilly O'Neill Gordon: Est-ce que beaucoup de femmes choisissent de travailler avec les aînés?

M. François Nault: Je faisais vraiment référence à du travail non rémunéré, à la main-d'oeuvre gratuite.

Il y a bien sûr des travailleurs rémunérés, et je crois qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui prennent soin des aînés. Qu'on parle de main-d'oeuvre rémunérée ou non, les femmes sont plus nombreuses à offrir ces soins.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Elles sont des pourvoyeuses de soins de toute façon, quel que soit le secteur.

Avez-vous des statistiques sur le travail non rémunéré effectué par des femmes dans le milieu de travail, pour les familles monoparentales et biparentales?

M. François Nault: Oui, on fait la distinction entre les deux, absolument.

Nous pouvons certainement voir la différence sur le plan du travail non rémunéré ou des travaux ménagers, que la femme habite en couple ou seule.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Qu'est-ce que cela nous apprend sur la charge des femmes dans ces deux contextes?

M. François Nault: Je n'ai pas les statistiques avec moi.

C'est une bonne question et je peux certainement trouver la réponse.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Vous n'avez peut-être pas l'information en main à propos de la longévité, mais à votre avis, d'après ce que vous voyez quotidiennement, y a-t-il plus de femmes que d'hommes qui ont démarré une entreprise?

Mme Alison Hale: Je ne risquerais pas une réponse. Ce serait une simple supposition de ma part.

Nous n'avons pas de données concernant le genre des entrepreneurs.

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'accord, je vois.

Merci.

La présidente: C'est bien. Merci.

[Français]

Monsieur McKay, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.): Madame la présidente.

J'ai trois questions concernant la page 12 de votre mémoire.

Vous avez choisi le revenu médian d'emploi plutôt que le revenu moyen d'emploi. Voici ma première question: y a-t-il une grande différence entre les deux? Pourquoi avez-vous opté pour le revenu

médian plutôt que pour le revenu moyen? À quoi peut-on attribuer l'écart entre les deux, selon vous?

Ma deuxième question porte sur le graphique sur les traitements et les salaires, où on dénote un écart majeur, de l'ordre de 10 000 \$, entre les hommes et les femmes. Cependant, chez les travailleurs autonomes, l'écart est beaucoup moins important. J'aimerais savoir comment vous expliquez la différence entre le revenu médian et le revenu moyen, et aussi ce que signifie cet écart disproportionné.

On aurait pu penser instinctivement qu'il y avait un écart, alors pourquoi n'est-il pas aussi important du côté des travailleurs autonomes qu'il ne l'est pour les traitements et les salaires? Pourquoi l'écart n'est-il pas équivalent des deux côtés, qu'il soit grand ou pas?

Mme Alison Hale: Je vais répondre à votre question concernant le revenu médian par rapport au revenu moyen. Pour ceux qui ne le savent pas, le revenu médian correspond au point où 50 % de la population gagnent un salaire supérieur et 50 % gagnent un salaire moindre. C'est en plein milieu de la distribution.

Nous avons opté pour cette option, car quelques très gros revenus vont fausser la moyenne, alors quand il faut faire des comparaisons, il est préférable de se baser sur les médianes. Il y a cependant encore un écart entre le revenu moyen des hommes et celui des femmes.

L'hon. John McKay: La proportion est-elle la même que pour le revenu médian? Est-ce l'écart des revenus moyens est proportionnel à celui des revenus médians?

Mme Alison Hale: C'est différent. Je vais devoir examiner la question de plus près, mais par exemple, les traitements et salaires moyens pour les hommes sont à environ 50 000 \$, par rapport à 34 000 \$ pour les femmes.

•(1605)

L'hon. John McKay: L'écart est marqué, dans ce cas.

Mme Alison Hale: Il y a un écart dans les deux cas.

Vous vouliez savoir quelle est la différence entre les traitements et salaires médians et les revenus des travailleurs autonomes. C'est une mesure relative. Relativement parlant, l'écart est sensiblement le même. Il s'agit d'un peu plus de 40 % dans un cas, et d'environ 45 % dans l'autre.

L'hon. John McKay: Pour les travailleurs autonomes?

Mme Alison Hale: Oui. L'écart semble important, mais c'est parce que les données relatives sont différentes.

Si on parle de l'écart des revenus moyens, les pourcentages sont très semblables pour les hommes et les femmes; c'est simplement que l'échelle est différente, ce qui peut donner l'impression que l'écart est plus important.

L'hon. John McKay: D'accord. Donc, les revenus moyens et les revenus médians sont relativement semblables. Est-ce bien cela?

Mme Alison Hale: Eh bien, les hommes gagnent plus...

L'hon. John McKay: En fait de pourcentage...

Mme Alison Hale: Oui, en fait de pourcentage, c'est légèrement différent. Sachant cela, il semble qu'il y ait un peu plus d'hommes ayant un salaire au-dessus de la moyenne. Je pourrais vous remettre de l'information sur la distribution des revenus, parce que l'Enquête nationale auprès des ménages pourrait certainement permettre d'en savoir plus à cet égard.

Encore là, il faut être prudent quand on compare les salaires, parce que la participation des femmes au marché du travail est souvent différente de celle des hommes, parce qu'à moins d'une révolution, les femmes vont continuer à porter les enfants.

L'hon. John McKay: Vous avez également indiqué que les femmes étaient plus souvent syndiquées...

Mme Alison Hale: Oui.

L'hon. John McKay: ...que les hommes, et les syndicats sont là pour protéger les salaires. On pourrait croire, si on compare des pommes avec des pommes, que la syndicalisation aurait rapproché les conditions des hommes et des femmes.

Mme Alison Hale: Oui. Il faudrait par contre pousser l'analyse un peu plus loin et examiner seulement le travail syndiqué. Mais évidemment, cela exclut le travail autonome. Il est question encore une fois des employés et de comparer la situation des femmes et des hommes qui font le même travail, qui ont le même nombre d'années d'expérience et qui travaillent pour le même type d'employeur.

L'hon. John McKay: Mais il serait intéressant de voir si la tendance montre que la syndicalisation disproportionnée des travailleuses contribue à la réduction de l'écart entre les salaires moyens et médians.

Mme Alison Hale: Oui, beaucoup de facteurs entrent en ligne de compte...

L'hon. John McKay: Oui, je l'ai mentionné.

Mme Alison Hale: Comme vous le dites, il est temps d'extraire ces données.

L'hon. John McKay: Je ne siège pas au comité, mais je pense qu'il serait intéressant de le savoir.

À la page 2, on voit que la participation des femmes s'est stabilisée au cours des dernières années. Si on revient en 2006, l'écart semble s'être amenuisé, puis les choses ont stagné avant de revenir en parallèle. Y a-t-il une raison particulière à cela?

Mme Alison Hale: Il faut se rappeler que le vieillissement de la population influe sur le taux de participation. À mesure que la population vieillit, moins de gens participent au marché du travail. Il se peut qu'on entre dans une période de changement, mais...

L'hon. John McKay: C'est ce qui se passe dans l'ensemble?

Mme Alison Hale: Dans l'ensemble, oui.

L'hon. John McKay: Mais si c'est le cas, cela signifie que moins d'hommes participent au marché du travail. Ce sont les hommes de ma génération qui devraient quitter le marché du travail.

Certains de mes concitoyens aimeraient que ce jour arrive bientôt dans mon cas.

Mme Alison Hale: C'est toujours une des difficultés avec les statistiques, soit de comprendre les variations du taux de participation. Au bout du compte, les femmes sont encore celles qui partent en congé de maternité et qui ont des enfants, alors cela influe sur la participation de certaines femmes, et différents groupes font différents choix. Mais « pourquoi? » n'est généralement pas une question qu'on pose dans nos enquêtes.

L'hon. John McKay: Est-ce que cela pourrait être une projection raisonnable de dire que le taux de participation recensé en gros au cours des dix dernières années va se maintenir en fait de pourcentage? La situation est aussi parfaite ou imparfaite, c'est selon, qu'elle peut l'être.

• (1610)

Mme Alison Hale: Quand un statisticien se fait demander des projections, il doit vérifier la validité des hypothèses. Je ne pourrais vraiment pas faire de supposition sur ce à quoi ce taux pourrait ressembler.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Je remercie nos invités, Mme Hale et M. Nault.

Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes pour laisser à nos autres invités le temps de s'installer.

• _____ (Pause) _____

•

• (1615)

La présidente: Bonjour à tous. Nous reprenons la séance.

Je souhaite la bienvenue à Mme Robyn Benson, présidente nationale, Bureau de direction, Alliance de la fonction publique du Canada ainsi qu'à Mme Seema Lamba, agente au programme des droits de la personne, Direction des programmes.

Mesdames, vous disposez de 10 minutes pour votre présentation.

[Traduction]

Mme Robyn Benson (présidente nationale, Bureau de direction, Alliance de la Fonction publique du Canada): Bonjour. Je remercie le comité d'avoir invité à comparaître l'Alliance de la fonction publique du Canada. Je parlerai brièvement de plusieurs grands enjeux qui touchent les femmes dans la fonction publique et les femmes en général.

Dans la fonction publique fédérale, les femmes ont accompli des progrès, mais elles restent sous-représentées en certains endroits. L'une des causes de leurs progrès est la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. Les ministères et organismes fédéraux sont tenus de se doter d'un plan d'équité en matière d'emploi qui vise non seulement les déficits de représentation, mais, aussi, les obstacles qui s'opposent à la présence des femmes en milieu de travail. Ces employeurs sont également assujettis aux vérifications de l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne. Le problème est que le Secrétariat du Conseil du Trésor abandonne son rôle d'organisme central de surveillance pour confier cette tâche à chaque ministère et organisme. La surveillance est donc rendue plus difficile. Son rapport annuel renferme le strict minimum de renseignements plutôt qu'une analyse approfondie.

Il existe aussi des lacunes notables dans les données disponibles sur la ventilation des femmes racialisées, autochtones, handicapées et celles de la collectivité des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Ces femmes affrontent des obstacles et des défis supplémentaires au travail. Nous craignons que ces groupes ne soient touchées, de manière disproportionnée, par la suppression de 20 000 emplois fédéraux. Cependant, l'absence de données rend difficile l'analyse des répercussions de ces suppressions.

En 2009, le Conseil du Trésor a entrepris l'examen de toutes ses politiques existantes sur les ressources humaines qui touchaient les employés de la fonction publique fédérale. Ce n'est pas un progrès. Actuellement, ces politiques énoncent en détail les obligations de l'employeur, et les administrateurs généraux et les gestionnaires doivent s'y conformer. Certaines politiques touchent les garderies en milieu de travail, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'équité en matière d'emploi et le télétravail. Leur examen permettra de remplacer 60 politiques particulières par une ou deux politiques générales. Il entraînera la suppression de beaucoup d'obligations actuelles.

Les politiques sur l'adaptation, l'équité en matière d'emploi et la garde des enfants touchent des droits fondamentaux de la personne. Si on les réduit à quelques lignes cachées dans une politique générale, nous croyons qu'elles seront inefficaces. Même maintenant, il existe des contradictions dans la pratique.

Il est manifeste que, pour le gouvernement, l'examen des politiques sert de prétexte pour se dégager des obligations qui ont permis de soutenir les femmes dans leur travail et leur carrière. Cela aura des répercussions directes sur la prospérité des femmes.

Un sujet immédiat d'inquiétude est la politique de garderies en milieu de travail, mise en oeuvre pour la première fois en 1991. Elle a conduit à la création d'une douzaine de ces garderies d'un bout à l'autre du pays. On les a dotées de budgets de démarrage; on leur a accordé des subventions pour leur loyer et on a mis en place des services bilingues pour répondre aux besoins d'accessibilité. La garderie sur place rend service aux parents et aux employeurs et elle contribue au recrutement et à la conservation des employés, particulièrement des femmes. Le Conseil du Trésor a maintenant mis fin à sa subvention locative de deux garderies locales. La garderie Les Tout-Petits de Tupper a été obligée de déménager, opération qui a touché 50 enfants. Les négociations se poursuivent pour la garderie Tunney's Day Care.

Quand on rend les services de garderie plus coûteux et moins pratiques, on neutralise ainsi directement les initiatives visant à accroître la prospérité des femmes et leur participation à des rôles de direction. Dans un contexte plus général, plus de 70 % des mères du Canada occupent un emploi rémunéré. Malgré la réduction sensible de l'écart entre les sexes dans les postes de direction, ce n'est pas le cas des femmes ayant de jeunes enfants. Les femmes privées de services de garderie abordables prennent congé de leur travail, ce qui est susceptible de retarder leur promotion, y compris à des postes de haute direction.

En cessant de travailler, elles sont aussi pénalisées sur le plan financier, y compris pour leur régime de retraite, en étant privées d'augmentations de salaire et des avantages que procure l'ancienneté. Les frais élevés de garderie peuvent leur coûter cher. Par contre, les frais abordables de garderie ont permis, à la grandeur du Québec, de rétablir l'équilibre et ils ont eu un effet notable sur les femmes. Ils ont contribué à une augmentation marquée de la participation des femmes au marché du travail.

Beaucoup de services de garderie ont des heures ouvrables régulières, ce qui crée un obstacle supplémentaire. Comme le montre une plainte récente relative aux droits de la personne et déposée par l'alliance, il n'existe tout simplement pas de services de garderie aux heures irrégulières au Canada. Cela rend difficile aux mères la tâche de se consacrer à leur rôle de dirigeantes. Les femmes qui ne peuvent pas travailler pendant des heures irrégulières en raison des contraintes imposées par la garderie sont beaucoup moins susceptibles d'occuper des postes de direction et des postes bien rémunérés. En fin de compte, l'absence de services de garderie et l'absence de services abordables de garderie entravent les progrès des femmes.

• (1620)

Nous croyons que c'est la syndicalisation qui améliore le sort des femmes. Les conventions collectives réduisent les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Elles procurent aux femmes des avantages comme des heures de travail flexibles; des congés payés pour obligations familiales ou pour raisons médicales ou personnelles; des congés de maladie et des vacances; des congés de maternité et des congés parentaux payés; elles comportent l'obligation, pour l'employeur, de prendre des mesures d'adaptation et des clauses qui

aident à concilier travail et famille. Ces avantages ont été conquis de haute lutte, par d'âpres négociations, à coup de grèves et de décisions judiciaires. Toutes ces clauses contribuent à faire du milieu de travail un endroit qui répond aux besoins des femmes et de la famille et qui aide les femmes à devenir des chefs, grâce à la conciliation entre le travail et la vie personnelle.

L'une de ces clauses, sur la parité salariale, s'attaque proactivement aux écarts salariaux entre les sexes et a un effet direct sur la prospérité des femmes. Ce n'est pas par hasard que les fonctionnaires fédérales, particulièrement celles qui occupent des postes administratifs, gagnent de meilleurs salaires que beaucoup de leurs homologues d'autres secteurs. L'alliance a trimé dur pendant des décennies pour faire des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne concernant la parité salariale une réalité pour ses membres.

Mais, comme vous le savez, un autre recul a suivi. En 2009, le projet de loi C-10 a été adopté sous le nom de Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Malgré son nom, cette loi s'attaque à la parité salariale. La parité salariale a été conçue pour corriger les effets du marché sur la rémunération des femmes. La nouvelle loi fait le contraire et elle limite la capacité des femmes de demander et d'obtenir la parité salariale. Les syndicats ne sont pas autorisés à encourager leurs membres à chercher à obtenir la protection contre les entorses à la parité salariale ni à travailler avec eux à cette fin. De lourdes amendes sont prévues pour les en dissuader. La parité salariale est une façon de surmonter les obstacles qui s'opposent à la prospérité des femmes. La nouvelle loi n'est qu'un obstacle de plus que les femmes devront surmonter.

Dans ces trois domaines, nous formulons les recommandations suivantes: d'abord, sauvegarder les politiques d'équité en matière d'emploi et les autres politiques qui aident les femmes; ensuite, financer entièrement un programme national de garderies; enfin, abroger la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et la remplacer par une véritable loi proactive sur la parité salariale. Nous devons faire cesser les tentatives de destruction de ce que les femmes ont accompli et prendre ensuite ces mesures nécessaires.

Je vous remercie de votre invitation et nous serons sûrement très heureuses de répondre à vos questions. Sachez que nous ferons très bientôt parvenir au comité un mémoire plus détaillé, dès que sa traduction sera terminée.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Ambler, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci d'être ici et merci pour votre exposé.

Au cours de notre étude, on a beaucoup discuté de mentorat et de l'avancement économique des femmes, si elles peuvent compter sur des mentors ou des champions dans leur domaine. Est-ce que l'alliance appuie n'importe quel type de mentorat chez ses membres, structuré ou pas? Êtes-vous d'accord pour dire que c'est important, puis que c'est important, que vous l'appliquiez ou non?

Mme Robyn Benson: Je vais me lancer la première, et Seema pourra sûrement poursuivre, au besoin.

Nous sommes d'accord pour le mentorat. Il est sûr que, au syndicat, avec nos membres, nous assurons le mentorat de nos dirigeants. Nous donnons des cours, de la formation, etc.. Quand j'étais en milieu de travail, le mentorat pour les postes de direction était chose rare et ce l'était encore plus pour les femmes.

Il y a beaucoup d'années, nous allions créer un comité pour favoriser la présence de femmes dans les postes de direction et leur assurer le mentorat à cette fin. Il n'a certainement pas répondu aux attentes. Je ne suis donc pas sûre qu'il existe encore en milieu de travail, mais je proposerais d'examiner cette possibilité.

Seema.

• (1625)

Mme Seema Lamba (agente au programme des droits de la personne, Direction des programmes, Alliance de la Fonction publique du Canada): La fonction publique fédérale possède actuellement des champions et des comités pour trois des quatre groupes visés par l'équité: les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités racialisées ou visibles, comme on les appelle.

Nous recommandons notamment, dans notre mémoire détaillé, la nomination de champions et la création de comités pour les femmes aussi, bien que cette solution ne soit pas idéale et que nous formulions des critiques contre ce système. Un champion serait un administrateur général, tandis que dans les différents ministères, on aurait des comités de compositions différentes qui pourraient être en liaison avec leurs employés. C'est là qu'on devrait discuter de mentorat.

Ensuite, l'équité en matière d'emploi joue aussi un rôle. Son examen englobe aussi les obstacles à surmonter par les groupes visés par l'équité, comme les femmes, après quoi on promulgue des mesures pour les supprimer. Ces obstacles pourraient être l'influence de préjugés culturels et d'attitudes partiales qui privilégient les hommes par rapport aux femmes pour les promotions et le nombre de chances données. On pourrait essayer de la neutraliser au moyen d'une initiative particulière centrée sur le mentorat.

Mme Robyn Benson: Brièvement, j'ajouterais que, comme je l'ai dit, il existait un comité, il y a longtemps. On l'a abreuvé de vœux pieux, mais de rien de concret. Comme Seema a dit, il existe actuellement trois comités. Le quatrième serait donc de bon augure pour le Conseil du Trésor.

Mme Stella Ambler: Les trois seraient les comités sur les Autochtones, les personnes handicapées et...

Mme Robyn Benson: ... les personnes appartenant à une minorité raciale visible.

Mme Seema Lamba: Ou les minorités visibles, comme on les appelle.

Mme Stella Ambler: ... les minorités visibles. Et quel était le quatrième?

Mme Robyn Benson: Ce serait les femmes.

Mme Stella Ambler: D'accord. C'est noté.

Mme Seema Lamba: La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne vise, pour l'équité, que quatre groupes.

Mme Stella Ambler: Merci.

Statistique Canada vient de nous dire que, quand on maîtrise tous les facteurs du travail à temps plein, les femmes gagnent 90 % du salaire des hommes.

Je crois que vous comptez environ 180 000 membres.

Mme Robyn Benson: En effet.

Mme Stella Ambler: Quelle est la proportion de femmes? Est-ce à peu près 50 %?

Mme Robyn Benson: Non, à l'alliance et au Conseil du Trésor et dans les organismes fédéraux, c'est 60 % de femmes.

Mme Stella Ambler: Parmi vos membres, existe-t-il un écart entre le salaire des hommes et celui des femmes et, dans l'affirmative, à quoi l'attribuez-vous?

Mme Robyn Benson: Dans certains secteurs, il n'y a pas d'écart, parce qu'on a accueilli notre plainte de disparité salariale. Cette victoire a pris des années de batailles juridiques — je pense qu'il en a fallu au moins 15. Il est donc sûr, comme j'ai dit dans mes remarques, que si, dans certains secteurs, les secteurs administratifs, où on est mieux payé que dans d'autres secteurs, c'est en partie en raison de cette victoire.

Seema, voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Seema Lamba: J'allais citer des statistiques. Dans le rapport annuel du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi, on trouve un tableau qui la chiffre par tranche de salaire.

Après comparaison rapide, je vois que près de 44 % des femmes gagnent moins de 59 999 \$, alors que, chez tous les employés confondus, le pourcentage correspondant est quelque chose comme 30 ou 34 %. Il y a donc des différences globales. Il est très difficile pour nous de déterminer les proportions pour nos membres.

Je peux vous donner des chiffres généraux sur le nombre de femmes syndiquées et le nombre de celles qui ne le sont pas, si cela vous intéresse.

Mme Stella Ambler: Qui ne sont pas quoi...?

Mme Seema Lamba: De femmes syndiquées et de femmes qui ne le sont pas...

Mme Stella Ambler: Oh! Je vois.

Mme Seema Lamba: ... parce qu'il existe un écart salarial: 33 % des femmes sont syndiquées. C'est le Congrès du travail du Canada qui a fait cette étude, d'après les données de 2012 de Statistique Canada, je crois.

Mme Stella Ambler: Oui.

Mme Seema Lamba: Elles montrent, en fait, que les femmes syndiquées gagnent 6,65 \$ de plus l'heure que les non syndiquées. Il s'ensuit, d'après ses calculs, que chaque semaine, les femmes disposent à leur gré de 552,5 millions de dollars.

Le salaire moyen de la femme syndiquée et de 26,32 \$. Celui de la femme non syndiquée est de 19,16 \$.

Le salaire de la femme syndiquée équivaut à 84 % de celui de l'homme et celui de la femme non syndiquée à 70 % de celui de l'homme, dans des conditions semblables. C'est significatif.

L'écart salarial est donc important.

• (1630)

Mme Stella Ambler: Plus de femmes sont syndiquées parce que plus de femmes travaillent dans la fonction publique. C'est une déclaration générale. Seriez-vous d'accord? Je pense que c'est ce qu'a dit Statistique Canada. Je me demande seulement...

Mme Seema Lamba: C'est ce que son porte-parole a dit.

Mme Robyn Benson: Oui. Ce serait ce qu'il a dit, mais 120 000 de nos membres travaillent dans les organismes du Conseil du Trésor, et 60 % d'entre eux sont femmes. Mais je ne peux pas parler du reste des effectifs...

Mme Stella Ambler: D'accord.

Mme Robyn Benson: ... dans les forces armées, la GRC, etc., qui seraient le gouvernement, si vous voulez.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Sellah, vous allez partager votre temps de parole?

Madame Ashton, c'est donc à vous.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Tout d'abord, je veux vous remercier très chaleureusement d'être ici et de faire des recommandations très claires pour notre comité.

J'ai deux ou trois petites questions, puis je céderai le reste de mon temps à ma collègue. Nous examinons les obstacles à la prospérité des Canadiennes. Nous avons entendu Kate McInturff, du Centre canadien de politiques alternatives, qui a étudié les collectivités, les villes, et qui a constaté que beaucoup de femmes travaillaient dans fonction publique et que leur taux de syndicalisation était élevé, et que ces villes étaient de meilleurs endroits pour vivre pour les femmes. Seriez-vous d'accord pour dire que la syndicalisation et les possibilités offertes aux femmes par le secteur public sont des facteurs importants de l'augmentation de la prospérité des femmes?

Mme Seema Lamba: La syndicalisation, c'est sûr, est un facteur, parce que, tout simplement, quelqu'un les représente, qu'elles soient victimes de harcèlement ou de discrimination, ce qui, en fait, peut les empêcher d'accéder à la prospérité, parce que, dans ce cas, elles quittent le marché du travail. La syndicalisation leur permet donc de régler certains problèmes en milieu de travail et de prospérer. De même, elles lui doivent tout ce qui est négocié, les conditions de travail et les avantages comme les régimes de retraite ou ce genre de choses. Ça, c'est certain.

Mme Niki Ashton: Nous savons qu'on manque de voix pour prendre la défense des femmes sur les questions qui les intéressent, en raison des compressions appliquées par le gouvernement, depuis quelques années. Nous savons que l'alliance est l'une des rares voix qui s'exprime sur ces questions et qui, plus généralement prend leur défense. Pouvez-vous mentionner quelques-unes des initiatives pour lesquelles vous avez combattu, récemment, en ce qui concerne les droits des femmes et les femmes, en général, dans notre pays?

Mme Robyn Benson: D'après nous, notre dossier le plus important est sûrement la garde des enfants et un plan universel pour la garde des enfants. La réalité est que les jeunes femmes qui sont nos membres éprouvent beaucoup de difficultés. Nous avons dû nous adresser aux tribunaux. Ça a été l'affaire *Johnstone*. Je ne suis pas sûre de quel tribunal il s'agissait, mais notre victoire n'a fait aucun doute. Cette jeune employée de l'Agence des services frontaliers du Canada avait un horaire de travail à postes variables et elle demandait à son employeur un travail à poste stable, peu importe lequel, pour obtenir un service de garde pour son enfant, ce que l'employeur lui a refusé. Et, bien sûr, nous l'avons représentée, comme nous l'avons fait pour d'autres.

Je pense qu'il est ironique pour nous de parler des femmes qui, aujourd'hui, arrivent sur le marché du travail, et nous sommes en 2014 — je suis maintenant grand-mère — et il n'existe toujours pas de plan universel de garde d'enfants. Quand j'ai commencé, en 1980,

je me suis mise à la recherche d'un service de garderie, et j'ai maintenant des petits-enfants qui ont besoin de ce service. Alors, pour nous, à l'alliance, c'est certainement une cause qui nous amène à intervenir.

Mme Seema Lamba: À ce sujet, ce qui nous préoccupe, ce sont les compressions à Condition féminine Canada, où on a dû fermer 12 des 16 bureaux. Le financement octroyé servait non seulement à financer les groupes de défense, mais aussi la recherche. Il est donc très important de récupérer ce financement si on veut pouvoir déterminer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées. Je peux vous nommer des organisations qui se penchaient précisément sur la question des femmes et du leadership. Ces organisations doivent disposer des fonds nécessaires pour réaliser leurs études et nous communiquer les résultats. Le gouvernement doit absolument réinjecter des fonds dans ces organisations.

Tout comme au Conseil du Trésor, il faut mettre en oeuvre de bonnes politiques dans les milieux de travail. L'équité en matière d'emploi est aussi très importante. C'est également une de nos priorités, car on sait que les femmes ont gagné du terrain au sein de la fonction publique. Elles sont aujourd'hui bien représentées et réussissent à gravir les échelons, grâce aux solides mécanismes en place. Toutefois, ces mécanismes commencent à s'effriter, et cela nous inquiète.

• (1635)

[Français]

La présidente: Merci.

Madame Sellah, vous avez la parole.

Mme Djaouida Sellah (Saint-Bruno—Saint-Hubert, NPD): Je voudrais d'abord remercier nos deux témoins de participer à l'étude que nous faisons sur la prospérité économique et le leadership des femmes au Canada.

L'indice de développement humain de 2012 des Nations Unies a révélé que les inégalités avaient augmenté au Canada. En effet, le Canada s'est retrouvé au 15^e rang, derrière des pays comme l'Islande, le Danemark et la Slovaquie. Concernant les écarts entre les hommes et les femmes, le rapport annuel du Forum économique mondial de 2012 a révélé que le Canada était passé du 18^e au 21^e rang en une année, se retrouvant ainsi derrière les Philippines, la Lettonie, Cuba et le Nicaragua. Ce rapport classe les pays selon des données portant sur les inégalités entre les sexes pour ce qui est de la situation économique, de l'accès à l'éducation, des soins de santé et de la participation des femmes à la politique.

J'aimerais que vous nous expliquiez comment il se fait qu'à cet égard, le Canada recule depuis quelques années à l'échelle internationale.

Est-ce à cause des politiques, des compressions budgétaires, des programmes qui n'ont pas été reconduits? J'aimerais connaître votre avis sur cette question.

[Traduction]

Mme Seema Lamba: En effet, nous croyons que la situation est attribuable aux compressions budgétaires.

Même en modifiant l'âge d'admissibilité, par exemple, à la Sécurité de la vieillesse ou au Régime de pensions du Canada, on sait que les femmes sont souvent parmi les plus pauvres de la population lorsqu'elles quittent le marché du travail. Puisqu'elles n'ont parfois pas accès à un régime de retraite offert par l'employeur, elles comptent en grande partie sur ces prestations pour vivre. Maintenant, si on recule l'âge de l'admissibilité de 65 à 67 ans, cela ne fera qu'accroître la pauvreté.

Les modifications à l'assurance-emploi, par exemple, touchent également les femmes de manière disproportionnée, puisqu'il y a davantage de femmes qui travaillent à temps partiel. Je regardais justement les statistiques concernant le nombre de femmes admissibles aux prestations d'assurance-emploi, et il s'agit d'une très faible proportion. Je crois que cela se situe autour de 30 %.

À cause des changements apportés au régime d'assurance-emploi, il sera plus difficile pour les femmes d'avoir accès au programme parce qu'elle doivent désormais parcourir de plus longues distances pour aller travailler et accepter des emplois moins bien rémunérés. Si elles ont des enfants à la garderie, elles ne peuvent pas se permettre de perdre du temps dans les déplacements. Ces changements ne prennent pas en considération la différence entre les sexes. Ce sont quelques exemples.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Monsieur Young, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

M. Terence Young: Merci.

Je m'attends toujours à ce que vous m'appeliez madame. Vous ne le faites plus, et j'en suis très heureux. Merci.

J'avais l'impression que la fonction publique fédérale était réellement un bon endroit où travailler et que, sur le plan des perspectives d'emploi pour les femmes, il s'agissait de l'une des meilleures organisations au Canada.

N'est-ce pas le cas?

Mme Seema Lamba: Je veux simplement vérifier ici les statistiques concernant le taux de harcèlement et de discrimination.

M. Terence Young: Non, non. Je parle plutôt de l'égalité entre les sexes en ce qui a trait aux possibilités d'avancement et à la prospérité.

Mme Seema Lamba: Si vous prenez le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, vous constaterez qu'il y a un écart de représentation au niveau de la direction. C'est là où vous devriez...

M. Terence Young: Je veux dire par rapport aux autres organisations au Canada, les entreprises privées et les autres administrations.

Mme Robyn Benson: Je ne suis pas d'accord avec vous. La situation actuelle...

M. Terence Young: Pourriez-vous me donner une organisation qui offre de meilleures possibilités aux femmes...

Mme Robyn Benson: À l'heure actuelle, le gouvernement est en plein processus de réduction des effectifs. Plus de 20 000 postes ont été abolis....

M. Terence Young: Veuillez m'excuser.

Vous vous écartez du sujet. Il s'agit de mon temps...

Mme Robyn Benson: Je sais, mais j'essaie de vous expliquer...

[Français]

La présidente: Excusez-moi, monsieur Young, mais peut-être pourriez-vous laisser du temps à cette personne, de façon à ce qu'elle puisse répondre.

• (1640)

[Traduction]

M. Terence Young: Oui, mais madame la présidente, je dispose de très peu de temps et j'aimerais qu'on réponde à mes questions. On nous a parlé de la réduction des effectifs et ainsi de suite. J'ai écouté votre exposé très attentivement. Cela dit, je suis très curieux d'entendre votre réponse. Je croyais que la fonction publique fédérale offrait de très bonnes possibilités d'emploi aux femmes.

Si ce n'est pas le cas, j'aimerais que vous me disiez quelle organisation est meilleure.

Mme Robyn Benson: D'accord.

J'ai travaillé pendant 35 ans au sein du gouvernement fédéral et, d'après mon expérience, les femmes sont victimes de harcèlement et subissent du stress indu. Le gouvernement, par l'intermédiaire du Conseil du Trésor, se penche actuellement sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail. Je ne dis pas que...

M. Terence Young: Mais on retrouve ces problèmes ailleurs, non?

Mme Robyn Benson: Je suppose que oui, monsieur, mais je ne fais que vous transmettre l'information que m'ont donnée mes membres en ce qui a trait au stress indu. En raison de la réduction des effectifs, ils doivent abattre plus de travail. L'effectif de la fonction publique est maintenant majoritairement composé de femmes, dont la plupart font partie de la génération sandwich. Je parle ici des personnes qui ont plus de 25 ans d'expérience et qui ont encore des enfants à la maison ou des parents vieillissants dont ils doivent s'occuper.

M. Terence Young: Merci. Je comprends tous ces faits, mais par rapport aux autres organisations, sur le plan des règles, des procédures et des droits des travailleurs, j'ai toujours cru que le gouvernement fédéral était l'un des meilleurs employeurs pour les femmes. N'est-ce pas le cas?

Mme Seema Lamba: Je veux simplement vous donner des statistiques tirées du Sondage mené en 2011 auprès des fonctionnaires fédéraux, où les femmes ont répondu...

M. Terence Young: Non, merci. Cela ne répond pas à ma question.

Je veux faire une comparaison avec les autres organisations, les autres gouvernements ou les autres entreprises du secteur privé. Nous avons entendu des représentants du secteur privé, par exemple, le chef de la direction de l'entreprise Lululemon, qui a fait beaucoup de compromis pour ses employés. Par exemple, les réunions se tenaient uniquement entre 9 heures et 16 heures. Tous les employés qui touchaient un revenu modéré avaient droit à une prime de 16 %, ce qui est, à notre avis, une excellente mesure qui contribue à la prospérité des femmes, ce qui est d'ailleurs le sujet de notre étude.

Vous nous dites ce qui vous déplaît au sein de la fonction publique. J'ai travaillé à Bell Canada, où on a aboli 10 000 emplois en trois ans, alors je sais de quoi il s'agit.

Toutefois, dans l'ensemble, du point de vue de la structure, des règles, des processus, des droits des travailleurs, de tout ce que vous avez négocié, le gouvernement fédéral n'est-il pas un bon endroit où travailler pour les femmes, si ce n'est pas le meilleur?

Mme Robyn Benson: Je ne suis pas d'accord avec vous, parce que votre propre enquête indique que ce n'est pas le cas...

M. Terence Young: Je vous pose une question.

Mme Niki Ashton: J'invoque le Règlement.

M. Terence Young: Pourriez-vous me donner d'autres organisations ou gouvernements...

Mme Robyn Benson: Non, monsieur, je ne peux pas...

[Français]

La présidente: Monsieur Young, madame Benson, un instant je vous prie. Quelqu'un en appelle au Règlement.

Madame Ashton, le chronomètre est arrêté, votre temps ne sera pas écourté.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Cette attitude me dérange. On harcèle les témoins.

M. Terence Young: Je n'ai pas harcelé qui que ce soit...

Mme Niki Ashton: Si M. Young n'a pas les réponses qu'il souhaite avoir, ce n'est pas le problème de la témoin. Je crains que cette attitude nuise à la réputation du comité, qui traite habituellement ses témoins avec respect.

M. Terence Young: Je suis préoccupé par cette condescendance à l'égard de la Chambre et du comité...

[Français]

La présidente: Un instant, monsieur Young.

Merci, madame Ashton.

Monsieur Young, voudriez-vous me faire un commentaire?

[Traduction]

Voulez-vous me demander quelque chose?

M. Terence Young: Combien me reste-t-il de temps?

La présidente: Environ trois minutes.

[Français]

Alors, je vous en prie, poursuivez.

[Traduction]

M. Terence Young: Je ne veux pas m'acharner inutilement; j'essaie simplement d'obtenir une réponse à ma question.

[Français]

La présidente: Monsieur Young, que vous ayez eu une réponse ou non à votre question, je vous demande de passer à une autre question.

[Traduction]

M. Terence Young: On n'a pas du tout répondu à ma question.

J'ai travaillé dans la province de l'Ontario. J'ai travaillé pour Bell Canada pendant 14 ans. J'ai travaillé au sein de petites et moyennes entreprises, et j'ai toujours cru que la fonction publique fédérale était un bon endroit où travailler et que, compte tenu du travail que vous accomplissez et des mesures que prend le gouvernement, il s'agissait d'un bon employeur pour les femmes. Ce n'est peut-être pas le meilleur, mais en général, les processus y sont équitables.

[Français]

La présidente: Monsieur Young, je vous interromps.

Madame Sellah, vous avez la parole.

Mme Djaouida Sellah: Je comprends que mon collègue veuille obtenir une réponse, mais je lui rappelle que, de notre côté, nous ne harcelons pas les témoins pour avoir des réponses à nos questions. On n'a pas toujours de réponse, mais on se contente de ce que les témoins veulent bien dire.

[Traduction]

M. Terence Young: Je me souviens d'avoir posé une question.

[Français]

La présidente: Je vous remercie, madame Sellah.

Monsieur Young, c'est maintenant à vous de poser votre question aux témoins.

[Traduction]

M. Terence Young: Je sais qu'à l'AFPC, vous comparez les droits et les avantages des employés de la fonction publique avec ceux d'autres organisations. Selon vos études, si vous tenez compte des avantages, des droits, des conditions de travail et des possibilités d'avancement des femmes, où la fonction publique fédérale se classe-t-elle par rapport aux autres organisations?

Pourriez-vous faire cette comparaison?

• (1645)

Mme Robyn Benson: Monsieur, je vous dirais que par le passé, nous avons toujours négocié des conventions collectives justes et équitables, et nous continuons de le faire, mais nous devons aussi écouter nos membres lorsque 28 % d'entre eux estiment qu'on leur a refusé des possibilités d'avancement.

Cette statistique provient des enquêtes qui ont été menées. Cela dit, oui, nous avons des conventions collectives dont nous sommes fiers; nous nous attendons à ce que les gestionnaires les respectent, et nous continuerons de négocier des améliorations.

M. Terence Young: Merci beaucoup. Je vois que vous n'allez pas répondre à ma question. Vous n'allez pas dire que la fonction publique fédérale est un bon employeur pour les femmes. Quoi qu'il en soit, je sais que c'est le cas, et les faits nous le démontrent.

Les représentants de Statistique Canada nous ont dit que l'écart entre les taux de participation des hommes et des femmes à la population active s'est rétréci, mais il semble que le taux de participation des femmes ait plafonné à 65 % par rapport à celui des hommes, qui s'élève à 72 %.

Pourriez-vous nous expliquer pourquoi?

Mme Seema Lamba: Je devrai me pencher sur la question. Nous pourrions vous transmettre cette information par la suite. En ce moment...

M. Terence Young: Pendant la récession, le taux d'emploi a chuté moins radicalement du côté des femmes et, selon ce que nous a dit Statistique Canada, cette situation serait probablement attribuable aux pertes d'emplois dans le secteur manufacturier, où on retrouvait des emplois bien rémunérés, mais plus souvent occupés par des hommes.

Par conséquent, j'aimerais discuter de certaines données intéressantes que nous a fournies Statistique Canada. Les femmes touchent un salaire inférieur aux hommes dans tous les groupes professionnels, ce qui est très intéressant. Toutefois, si l'on tient compte de leur expérience et ainsi de suite, les femmes gagnent toujours 90 % du salaire des hommes. Est-il vrai qu'au sein de la fonction publique fédérale et de l'AFPC, en tenant compte de l'expérience, les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes?

Mme Robyn Benson: Absolument, comme vous le savez bien.

M. Terence Young: Je veux dire maintenant.

Mme Robyn Benson: Il y a encore certains groupes, et je peux vous revenir avec les groupes exacts qui...

M. Terence Young: Ce sont vos membres. Comment pouvez-vous ne pas répondre?

Mme Robyn Benson: Nous avons obtenu l'équité salariale dans quatre ou cinq cas l'an dernier, monsieur. Nous venons de régler une plainte qui était en suspens depuis 30 ans à Postes Canada. Par conséquent, tout dépend de la volonté du gouvernement à vouloir conclure des ententes. C'est ce qui nous permettra de remédier à la situation.

M. Terence Young: Merci.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup. C'était tout le temps que nous avions pour cette question.

Je donne maintenant la parole à M. McKay pour sept minutes.

[Traduction]

L'hon. John McKay: Merci, madame la présidente.

Votre principale préoccupation est l'établissement d'un réseau de garderies à l'échelle du pays. Il s'agit de votre priorité numéro un, n'est-ce pas?

Mme Robyn Benson: Je ne dirais pas que c'est notre première priorité, mais étant donné qu'on veut que les femmes obtiennent des promotions au sein du gouvernement fédéral et des organismes, on doit savoir que l'absence d'un réseau universel de services de garde est un obstacle à leur avancement.

L'hon. John McKay: Ce que je veux dire, c'est que vous y accordez beaucoup d'importance.

Mme Robyn Benson: Tout à fait.

L'hon. John McKay: Vous avez donné l'exemple du Québec, et vous avez dit que cette mesure avait permis d'accroître la participation des femmes à la population active dans cette province. On sait que le reste du Canada ne bénéficie pas d'un réseau universel de services de garde. Par conséquent, on peut supposer qu'il y a une différence entre le taux de participation à la population active des Québécoises et celui des Canadiennes des autres provinces. Je suis curieux. Est-ce le cas? A-t-on des preuves statistiques?

Mme Seema Lamba: D'après l'information que nous avons, lorsque le Québec a mis en place son réseau universel de services de garde, on a assisté à une forte augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail. À l'heure actuelle, au Québec, 7 enfants sur 10, âgés de moins de 5 ans, ont accès à des garderies subventionnées et réglementées, ce qui est très différent du type de service de garde que vous avez, étant donné qu'elles ont des programmes d'apprentissage et des normes à respecter.

L'hon. John McKay: Je n'en doute pas. Toutefois, si vous instaurez un réseau universel de services de garde et que cela donne lieu à une augmentation du taux de participation à la population

active — et il y a des données historiques qui datent probablement de plus de 10 ans —, on devrait pouvoir voir une différence entre le taux de participation des Québécoises à la vie active et celui des Canadiennes des autres provinces.

• (1650)

Mme Seema Lamba: En effet.

L'hon. John McKay: Est-ce le cas? Je n'en ai aucune idée.

Mme Seema Lamba: Il y a une différence, mais pour être honnête, l'écart n'est pas significatif si c'est ce que vous voulez savoir. Pour différentes raisons, la situation varie d'une province à l'autre. Nous pourrions vous fournir cette réponse plus tard si vous le souhaitez.

L'hon. John McKay: Mis à part les avantages qu'offrent les services de garde, cela me semble être un enjeu très important. Si votre objectif est de permettre à plus de femmes de se retrouver sur le marché du travail, j'imagine que vous vous auriez attendu à voir une différence considérable entre le taux de participation à la population active des Québécoises et celui des Canadiennes des autres provinces.

Mme Seema Lamba: Nous pourrions vous transmettre cette information, si vous le voulez.

L'hon. John McKay: D'accord. Vous n'avez donc pas...

Mme Robyn Benson: Nous n'avons pas cette statistique avec nous, mais elle ne devrait pas être difficile à trouver. Nous allons l'inscrire dans notre mémoire.

L'hon. John McKay: Madame la présidente, je ne suis pas membre du comité, mais il serait certainement très intéressant d'avoir cette information, parce que cela fait l'objet d'un débat important au pays.

La deuxième chose qui a attiré mon attention, c'est quelque chose que vous avez dit à propos du projet de loi C-10, c'est-à-dire que le syndicat ne peut pas « représenter », si j'ai bien compris, ses membres dans les cas d'équité salariale.

Pourriez-vous m'expliquer pourquoi il en est ainsi?

Mme Robyn Benson: À cause des nouveaux changements, les syndicats ne peuvent plus représenter leurs membres dans les cas d'équité salariale. Si nous les conseillons ou essayons de les représenter, nous nous exposons à une amende de 10 000 \$.

En vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, les syndicats doivent négocier l'équité salariale à la table. Toutefois, l'équité salariale n'est pas quelque chose qu'on négocie ni qu'on peut sacrifier pour quelque chose d'autre. Quand on se retrouve à la table des négociations, on fait des compromis. L'équité salariale n'est pas négociable. Nous nous opposons à cela.

Toutefois, la loi stipule clairement que nous si nous représentons nos membres, nous incurrons une amende de 10 000 \$.

L'hon. John McKay: Dix mille dollars par jour ou...?

Mme Seema Lamba: C'est 50 000 \$, mais j'oublie si c'est par jour ou...

Mme Robyn Benson: Je suis désolée, c'est 50 000 \$.

J'aurais dû le savoir.

L'hon. John McKay: Êtes-vous mis à l'amende si cette représentation a lieu en dehors des négociations normales?

Mme Robyn Benson: Je peux vous expliquer ce qui est arrivé avant la mise en oeuvre de la LERSP. Par exemple, l'AFPC a déposé une plainte en matière d'équité salariale il y a 30 ans concernant Postes Canada. C'est la plus récente, et elle a été réglée l'année dernière. Nous avons représenté les employés tout au long du processus, à travers toutes les instances.

Si cela devait maintenant arriver, nous nous verrions imposer une amende. La loi stipule clairement que nous ne pouvons pas les représenter. On veut que les négociations aient lieu à la table.

L'hon. John McKay: Le projet de loi C-10 a donc éliminé l'accès aux recours légaux?

Mme Seema Lamba: Une personne peut toujours déposer une plainte en matière d'équité salariale, mais il est presque impossible d'avoir gain de cause. La raison pour laquelle les syndicats le font, c'est parce que cela prend beaucoup de ressources, d'analyse et d'expertise. Il est donc très difficile pour une seule personne d'y parvenir.

L'hon. John McKay: Qu'en est-il d'un recours collectif?

Mme Seema Lamba: Je ne suis pas sûre si c'est autorisé.

L'hon. John McKay: En ce moment, savez-vous s'il y a des plaintes en suspens qui ne sont pas représentées?

● (1655)

Mme Seema Lamba: Je l'ignore.

[Français]

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Après avoir consulté les membres et étant donné que nos invités précédents avaient eu droit à un certain temps de parole, je vais clore la séance.

Merci beaucoup, madame Benson et madame Lamba. Je remercie également les membres du comité.

Nous allons nous revoir le mardi 26 mai à 15 h 30, au même endroit, pour discuter de notre rapport sur les troubles alimentaires.

Je vous souhaite à tous et à toutes une bonne semaine dans vos circonscriptions.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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