



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 037



1^{re} SESSION



38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 9 juin 2005



Présidente

Mme Anita Neville

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 jeudi 9 juin 2005

• (1520)

[Traduction]

La présidente (Mme Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.)): Un peu de silence, s'il vous plaît.

Je déclare la séance ouverte.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à Mme Ray-Ellis. Merci d'être venue nous rencontrer.

Nous sommes en train d'examiner la possibilité d'étendre les prestations aux travailleurs autonomes et nous aimerions avoir votre opinion là-dessus.

Mme Ray-Ellis.

Mme Soma Ray-Ellis (membre, Les femmes chefs d'entreprises du Canada): Merci.

Je suis une avocate spécialisée en droit du travail. Je suis ici à titre de conseillère juridique du groupe Les femmes chefs d'entreprises du Canada. Je tiens à remercier le comité de nous avoir invité à exposer nos vues sur la question.

Toutes les personnes qui exercent un emploi assurable peuvent toucher des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi. Toutefois, les travailleurs autonomes, à l'exception des pêcheurs, des coiffeurs et des coiffeuses, n'y ont pas droit. Un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont opté pour le travail autonome au cours des 25 dernières années. Or, un nombre grandissant de femmes sont exclues des prestations parentales versées sous le régime de l'AE. Les femmes chefs d'entreprise du Canada s'inquiètent des répercussions de cette question sur ses membres.

Comparativement à d'autres pays, les femmes au Canada représentent une proportion plus élevée des travailleurs autonomes. D'après certains observateurs, nous comptons peut-être le plus grand nombre de travailleuses autonomes. Les femmes entrepreneurs au Canada contribuent pour plus de 18 milliards de dollars à l'économie canadienne chaque année. D'après Statistique Canada, il y a plus de 821 000 femmes entrepreneurs au Canada. Le pourcentage de travailleurs autonomes est passé de 8,6 p. 100, en 1976, à 11,5 p. 100, en 2002. Depuis 1976, le travail autonome a connu un taux de croissance annuel moyen de 5,3 p. 100 chez les femmes, comparativement à 2,2 p. 100 chez les hommes. Entre 1996 et 2001, le nombre de femmes chefs d'entreprise a connu une hausse de 8 p. 100 contre 0,6 p. 100 chez les hommes. Entre 1981 et 2001, cette hausse atteignait 208 p. 100, comparativement à 38 p. 100 chez les hommes.

Je pense que vous saisissez le message. Cette question préoccupe au plus haut point les organisations féminines, y compris Les femmes chefs d'entreprises du Canada.

Les femmes représentaient le tiers des travailleurs autonomes au Canada en 2002. La fréquence du travail autonome chez les femmes augmente avec l'âge. La plupart des travailleuses autonomes ont entre 35 et 54 ans. D'après les statistiques, un grand nombre de

femmes, soit plus de 70 p. 100, deviennent travailleuses autonomes par choix. Or, en tant qu'avocate spécialisée en droit du travail, je peux vous dire que si les femmes âgées entre 34 et 54 ans sont de plus en plus nombreuses à opter pour le travail autonome, c'est parce qu'elles y sont poussées par un autre facteur, un facteur qui n'est pas directement lié au sujet à l'étude, mais que je tiens à mentionner : la discrimination systémique fondée sur le sexe, une situation qui empoisonne le milieu travail que retrouvent les femmes après leur congé de maternité. En tant qu'avocate spécialisée en droit de travail, associée et chef du groupe de l'emploi chez Patterson McDougall, à Toronto, je constate qu'un nombre croissant de femmes professionnelles se rendent compte qu'elles ne peuvent travailler au sein d'organisations. Je sais que cette question ne fait pas partie de votre mandat, mais elle est importante. Je tenais tout simplement à la porter à votre attention.

Pour revenir aux travailleuses autonomes et aux congés parentaux, en 2002, les femmes entrepreneurs étaient propriétaires de 45 p. 100 des petites et moyennes entreprises au Canada, de 31 p. 100 des entreprises axées sur le savoir, et de 31 p. 100 des entreprises manufacturières. Le revenu moyen des travailleuses autonomes ou des femmes qui travaillent à leur compte est inférieur à celui des femmes salariées. De plus, seulement 17 p. 100 des travailleuses autonomes gagnent plus de 30 000,00 \$ par année. Ce chiffre est de 42 p. 100 chez les hommes. On semble noter une paupérisation à ce chapitre, de même qu'une absence d'avantages, malgré le fait que les femmes entrepreneurs contribuent pour beaucoup à l'économie canadienne.

Il y a plusieurs pays qui se sont engagés à faire en sorte que tous les parents reçoivent des prestations de maternité et parentales, peu importe leur statut d'emploi. Par exemple, la Suède s'est dotée d'un régime universel de protection sociale auquel tous les parents sont admissibles au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. La Norvège, l'Islande, la Finlande, le Luxembourg, l'Allemagne, l'Autriche et les Pays-Bas versent également des prestations en espèces aux parents sans que l'on tienne compte de leur statut d'emploi ou sans que cela n'entraîne une perte de revenus.

• (1525)

Le Danemark verse également des prestations de maternité en espèces aux travailleuses autonomes. Ces prestations sont calculées en fonction des gains tirés d'un travail autonome, jusqu'à concurrence d'un certain montant.

Comme vous le savez fort bien, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le 25 mai 2001 un loi qui, entre autres, prévoit le versement de prestations de maternité et de prestations parentales aux travailleurs autonomes vivant au Québec.

Bien que le Québec demeure la seule province au Canada qui accorde de telles prestations, d'autres provinces ont pris des mesures en vue d'étendre les prestations de maternité à des groupes particuliers de travailleurs autonomes. Par exemple, l'Ontario Medical Association a négocié, en juillet 2000, une entente avec le gouvernement de l'Ontario, entente en vertu de laquelle le ministère de la Santé s'engage à verser des prestations de maternité aux femmes médecins qui sont considérées comme des travailleuses autonomes. Le Manitoba, la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse ont pris des mesures similaires en vue d'accorder des congés de maternité et des congés parentaux aux médecins travaillant à leur propre compte dans leurs provinces.

Notre position, compte tenu de ce que je viens de vous dire, est fort simple. Vu le nombre accru de femmes qui occupent des emplois atypiques, de la contribution importante qu'apportent les femmes entrepreneurs à l'économie canadienne et du caractère restrictif de l'actuel régime d'assurance-emploi, des mesures positives doivent être prises pour faire en sorte que les travailleuses autonomes ne soient pas exclues des programmes de prestations de maternité ou de prestations parentales. Cette démarche cadrerait avec ce qui se fait à l'échelle internationale en matière de programmes et de services sociaux, et avec l'engagement pris par le Canada de respecter le principe d'égalité.

Comme je suis avocate, je dois vous parler de droit. L'Association du Barreau canadien a exhorté le gouvernement fédéral d'étendre le programme de prestations de maternité et parentales aux travailleurs autonomes, notamment les femmes, en adoptant une loi similaire au projet de loi 140 du Québec. Vous connaissez sans doute mieux que moi le contenu de cette loi. Trois modèles sont proposés en vue d'étendre aux travailleuses autonomes l'admissibilité à ces prestations : un régime public d'assurance-emploi; un régime d'assurance volontaire privée; un régime autofinancé. Les deux derniers tombent dans deux catégories: les régimes créés par l'entreprise auxquels tous les membres contribuent, ou les régimes d'épargne personnelle ou fiscalement avantageux.

Nous n'avons pas, faute de temps, sonder nos membres pour connaître leur point de vue—nous en comptons plus de 1 000 dans notre base de données, et il s'agit d'un groupe de réseautage—, mais d'après le consensus qui se dégage, on semble privilégier un régime volontaire, et pas nécessairement un régime d'assurance-emploi public auquel on est tenu de cotiser. On semble opter pour l'option deux ou trois proposée par l'Association du Barreau canadien.

Les femmes chefs d'entreprises du Canada souhaitent que le gouvernement prenne des mesures pour que les femmes entrepreneurs puissent adhérer au régime et choisir le mode de paiement qui leur convient.

Merci.

• (1530)

La présidente: Merci.

Madame Smith.

Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC): Merci beaucoup, Soma, pour cet exposé fort intéressant. J'ai moi-même été une femme entrepreneure. En fait, j'ai été sélectionnée pour ce prix dans ma province en 1999. Je connais donc bien les défis auxquels les travailleuses autonomes sont confrontées.

J'aimerais avoir votre avis sur une question. Au sujet de l'idée d'étendre l'assurance-emploi pour couvrir les congés parentaux et les prestations de maternité accordées aux femmes entrepreneurs qui travaillent à leur compte, Les femmes chefs d'entreprises du Canada

ont formulé cinq recommandations au Groupe de travail du premier ministre sur les femmes entrepreneures. J'ai trouvé cet exercice utile. Vos recommandations sont très fermes. Toutefois, y a-t-il eu des discussions sur...?

La femme entrepreneure qui lance une entreprise doit parfois compter deux ou trois ans pour réaliser des profits. Il faut entre trois à cinq ans pour se faire connaître, réaliser des profits.

Prenons l'exemple d'une femme qui crée une entreprise et qui, un ou deux ans plus tard, a un enfant. D'abord, y a-t-il des critères qui permettent de déterminer combien de temps il a fallu pour mettre sur pied cette entreprise? Parfois, des femmes créent des entreprises sans leur donner de nom, sans les enregistrer. Je connais une femme qui a attendu cinq ans avant d'enregistrer le nom de son entreprise.

Une fois qu'elles le font, elles tombent enceintes, disons, un an ou deux plus tard. Y a-t-il des critères qui, premièrement, permettent de déterminer depuis combien de temps ces femmes sont en affaire, et deuxièmement, les gains qu'elles ont réalisés ou la période pendant laquelle elles doivent cotiser au régime d'A-E avant d'avoir droit aux prestations?

Ce sont là, en fait, les aspects techniques du programme qui posent problème à nombreuses personnes et organisations. Je me demande si vous y avez consacré beaucoup d'attention. Avez-vous des suggestions, des observations à formuler à ce sujet?

Mme Soma Ray-Ellis: Vous posez-là une excellente question. Nous n'avons pas consacré beaucoup de temps aux aspects techniques du programme. Nous nous sommes plutôt attardées à définir notre position sur le sujet. De plus, ce n'est que la semaine dernière que nous avons appris l'existence de ce processus-ci.

Ce que je peux faire, c'est soumettre les questions aux membres de l'association et vous communiquer leurs réponses. Je peux vous donner mon opinion, mais je ne sais pas si elle reflète le point de vue des quelque mille femmes au Canada qui font partie de notre groupe. Je peux, si vous êtes d'accord, vous faire parvenir les réponses. Cette façon de faire serait préférable; elle nous permettrait de répondre à toute question que vous avez au sujet des aspects techniques du programme.

La présidente: Allez-y. Ce n'est pas le temps qui manque.

Mme Joy Smith: D'accord.

Je pense que c'est une excellente idée. Merci de votre perspicacité. Quand on met de l'avant une initiative comme celle-ci, il est important d'avoir tous ces renseignements, d'examiner toutes ces questions. En fait, nous ne savons pas si ces points ont été pris en considération—ou savez-vous si des études précises ont été menées, si des consultations, des colloques ont été organisés par des femmes entrepreneurs à ce sujet?

Mme Soma Ray-Ellis: J'ai fait des recherches et je n'ai rien trouvé à sujet. Il est toutefois évident que ces renseignements sont importants pour le comité. Nous n'avons pas poussé notre analyse jusque-là. Je pense qu'il faut effectivement soumettre ces questions à nos membres.

Mme Joy Smith: Concernant la population active, les travailleurs autonomes—vous savez, c'est étonnant. Les statistiques que vous nous avez fournies aujourd'hui montrent qu'il y a de plus en plus de femmes entrepreneurs au sein de la population active—des femmes qui veulent créer des entreprises, que ce soit à domicile ou ailleurs. Elles veulent être autonomes.

Il y a aussi la question de la couverture maladie. Êtes-vous arrivé à une conclusion là-dessus? Par exemple, est-ce qu'une couverture est prévue pour les soins de la vue, les médicaments? Lorsque vous travaillez pour une entreprise, ou encore le gouvernement provincial ou fédéral, que ce soit comme enseignant ou policier, vous êtes habituellement couvert. Je voudrais savoir si cette question fait présentement l'objet de discussions. Prévoit-on adopter des mesures pour encourager les femmes entrepreneurs, les rassurer du fait que si elles deviennent travailleuses autonomes, elles vont avoir accès à une couverture maladie—pour les soins de la vue, les soins dentaires, ainsi de suite?

• (1535)

Mme Soma Ray-Ellis: Ce que j'ai constaté—et c'est une observation personnelle—, c'est que les conjoints d'un grand nombre de femmes qui optent pour le travail autonome ont tendance à travailler pour une entreprise et qu'ils sont assurés en vertu d'un autre régime. Cela ne constitue pas un enjeu clé pour l'instant, peut-être parce qu'elles bénéficient d'une couverture par le biais d'un autre régime, mais on ne peut présumer de quoi que ce soit.

Puisque je vais mener un sondage, aimeriez-vous que je demande à nos membres si la couverture santé constitue pour elles une préoccupation majeure, et combien d'entre elles bénéficient déjà d'une assurance-maladie? Est-ce bien là ce que vous cherchez à savoir?

Mme Joy Smith: Je pense que la question doit être formulée différemment pour que les choses soient bien claires. Je ne pense pas que... De nombreuses femmes entrepreneurs sont célibataires. Il y a des chefs de famille monoparentale, des personnes qui font leur entrée—des jeunes femmes qui veulent créer leur propre entreprise. Nous commençons à nous intéresser au sort des travailleuses autonomes, peu importe leur statut—qu'elles soient mariées, célibataires, ainsi de suite. Le comité veut savoir quel genre de prestations doivent être offertes aux travailleuses autonomes, comment ce programme peut encourager l'entrepreneuriat.

Je voudrais revenir aux chiffres que vous nous avez fournis concernant les travailleurs autonomes au Canada. J'ai vu des statistiques plus à jour il y a environ une semaine et demie de cela. Les pourcentages étaient un peu plus élevés. D'après vos chiffres, le nombre de travailleuses autonomes a augmenté de 26 p. 100. Je m'intéressais à la situation dans ma province, tandis que vous examiniez la situation à l'échelle nationale, d'où la différence entre les données. Le nombre de travailleuses autonomes augmente très rapidement. C'est le genre de question que je voudrais que vous posiez à vos membres, à savoir si elles sont mariées ou non.

Mme Soma Ray-Ellis: Je ne voulais pas faire de commentaire sexiste. Je voulais tout simplement vous donner une idée des sujets que nous abordons. Nous nous réunissons tous les mois. Nous tenons une réunion où nous discutons des prestations, de l'établissement de réseaux, de la création d'entreprises, et aussi du congé parental. Nous n'avons pas décidé, du moins en ce qui concerne notre organisme, d'examiner à fond la question de la couverture santé. Je m'excuse si je vous ai donné l'impression que toutes les femmes sont en quelque sorte mariées à des hommes qui bénéficient déjà d'une assurance-maladie.

La présidente: Nous allons maintenant céder la parole à Mme Brunelle.

[Français]

Mme Paule Brunelle (Trois-Rivières, BQ): Bonjour, madame.

Vous nous dites que 7 p. 100 des femmes travaillant à leur compte gagnent plus de 30 000 \$ par année. On peut donc constater que le revenu des femmes chefs d'entreprise est peu élevé. Advenant le cas où l'on proposerait un régime d'assurance parentale, les femmes entrepreneures seraient-elles d'accord pour payer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé dans le cadre de celui-ci? Cette obligation les empêcherait-elle de participer à un tel régime?

[Traduction]

Mme Soma Ray-Ellis: Cette interprétation n'a, pour moi, aucun sens. On part du principe que, parce que plus de 17 p. 100 des femmes entrepreneurs gagnent plus de 30 000 \$, il y a des PDG qui gagnent plus d'argent et qui paient des cotisations. C'est l'interprétation qu'on donne à ces chiffres. C'est un non-sens.

• (1540)

[Français]

Mme Paule Brunelle: Lors de votre exposé, j'ai noté que seulement 7 p. 100 des femmes travaillant à leur compte gagnaient plus de 30 000 \$ par année.

[Traduction]

Mme Soma Ray-Ellis: C'est 17 p. 100.

[Français]

Mme Paule Brunelle: D'accord.

Cependant, la question demeure. Supposons que dans le cadre d'un régime d'assurance parentale, la femme chef d'entreprise doive payer et la part de l'employeur et celle de l'employé pour être admissible à ce congé rémunéré. Croyez-vous qu'elle pourrait refuser d'adhérer à ce régime si elle le considérait trop dispendieux ou que son revenu n'était simplement pas assez élevé pour ajouter cette dépense à celles déjà existantes?

[Traduction]

Mme Soma Ray-Ellis: Vous posez là une question très perspicace. C'est pour cette raison que je vous ai dit que, d'après le premier sondage mené auprès de nos membres, celles-ci ne veulent pas d'un régime obligatoire. Quand je leur ai présenté certaines des recommandations de la l'Association du Barreau canadien, elles m'ont dit qu'elles voulaient un régime facultatif—elles veulent avoir la possibilité de choisir d'y adhérer ou non. Elles ne veulent pas être obligées de le faire.

Votre question résume bien leur pensée. Un tel régime risque de nuire à la viabilité de leur entreprise, en tout cas, au cours des premières années. Comme on l'a déjà mentionné, il faut parfois des années pour lancer une entreprise, la faire fonctionner—donc, oui, absolument.

[Français]

Mme Paule Brunelle: Vous nous avez également dit que la majorité des femmes qui avaient leur propre entreprise étaient âgées de 35 à 54 ans. D'après vous, sont-ce des femmes qui ont déjà eu des enfants? Dans ce cas, le congé parental ou de maternité serait moins intéressant pour elles.

[Traduction]

Mme Soma Ray-Ellis: Je ne sais pas combien d'entre elles ont des enfants, mais je sais qu'un nombre croissant de femmes professionnelles—des médecins, des avocats, des comptables—, ont des enfants après 35 ans.

C'est souvent une décision suicidaire pour leur carrière. Si vous avez un enfant plus tôt...à moins d'être bien implantée, c'est très difficile. Vous mettre dans... J'ai 40 ans, et je viens d'avoir mon deuxième enfant.

Je ne pense pas que la question soit dépourvue de pertinence. Elle l'est peut-être pour celles qui ont plus de 45 ans, mais je pense que dans le cas des femmes qui ont entre 35 et 45 ans, le congé parental demeure un enjeu très réel—d'autant plus que les femmes ont tendance à avoir des enfants à un âge plus tard dans la vie.

[Français]

Mme Paule Brunelle: Vous avez mentionné qu'il y avait des femmes qui ne pouvaient pas travailler dans les grandes entreprises. J'aimerais en savoir davantage à ce sujet. Pourquoi est-ce ainsi? Est-ce à cause des conditions de travail? Expliquez-moi ce que vous vouliez dire.

[Traduction]

Mme Soma Ray-Ellis: Malgré les lois sur les droits de la personne et tous nos efforts pour changer la perception des gens à l'égard des mères, il existe toujours une culture de discrimination sur le marché du travail.

Je vois comment celle-ci tend à se perpétuer dans diverses organisations. La plus grande partie de mon travail consiste à représenter de grandes sociétés nationales ou multinationales et, invariablement, aussitôt que des femmes ayant fait leurs preuves et affiché un excellent rendement partent en congé de maternité, on dit qu'on n'en a plus besoin; on se justifie en prétendant que c'est pour des raisons de rationalisation, de réorganisation ou parce qu'elles sont devenues mauvaises. Mais, bien sûr, dès que je commence à examiner les preuves, je ne vois rien de tout cela.

Je pratique le droit depuis quinze ans. Quand vous voyez ce genre de choses se répéter sans cesse et que vous parlez à des collègues, vous vous rendez compte que ce ne sont pas des cas isolés.

Même pour les membres de la profession juridique, il y a souvent des critères neutres. Par exemple, on nous dit que nous pouvons consacrer 3, 4 ou 5 p. 100, peu importe, de notre chiffre d'affaires au développement de l'entreprise. Mais si nous avons été absentes la moitié de l'année ou pendant quatre mois—étant donné que la majorité d'entre nous ne peut prendre une année complète—, c'est impossible à faire du point de vue commercial, et ne parlons même pas du point de vue financier; du coup, cela ne peut pas fonctionner. C'est peut-être un critère neutre, mais vous n'obtenez pas suffisamment de fonds pour développer votre entreprise, c'est-à-dire attirer des clients et gagner de l'argent.

Souvent, les réunions sont fixées à des heures où vous devez être chez vous avec vos enfants; il arrive aussi que vous ne soyez tout simplement pas invitée. On ne vous convie pas à assister aux réunions clés; on vous ignore, en quelque sorte. Tout cela, comme chacun de vous le sait, nuit à la capacité des femmes d'assumer leurs fonctions.

Nous n'avons rien fait pour remédier à la situation dans la mesure où les lois provinciales relatives aux droits de la personne ne couvrent pas les travailleuses autonomes. Ces lois visent les employés; il y a donc un manque que s'occupe de combler un organisme professionnel. Par exemple, admettons que le Barreau du

Haut-Canada reçoive la plainte d'un avocat en vertu des règles sur la conduite professionnelle. Eh bien, permettez-moi de vous dire que si vous déposez une plainte contre un cabinet d'avocats en vertu de ces règles pour ces motifs, vous n'aurez aucune chance de travailler dans un bureau d'avocats du centre-ville de Toronto.

C'est la triste réalité—et vous n'avez d'autre choix que de vous adresser à un autre organisme qui sera beaucoup plus bienveillant, un organisme qui disposera de la compétence et des connaissances nécessaires pour traiter ce genre d'affaire.

•(1545)

La présidente: Merci.

Il se peut que nous revenions là-dessus, mais chaque député dispose d'un temps limité pour poser ses questions.

C'est maintenant au tour de M. Powers.

M. Russ Powers (Ancaster—Dundas—Flamborough—Westdale, Lib.): Je vous remercie beaucoup.

Vous avez parlé des différents choix qui s'offrent à vous pour obtenir une couverture. Peut-être pourriez-vous nous en dire davantage à ce sujet. On a fait référence à la possibilité de payer des cotisations pour bénéficier de prestations parentales ou encore de souscrire une police d'assurance privée. C'est peut-être ce à quoi vous faisiez allusion. Pourriez-vous nous dire quelles seraient selon vous les voies à explorer?

Mme Soma Ray-Ellis: Comme je l'ai dit, je serais ravie de vous fournir la réponse à ce genre de question plus tard étant donné que je n'ai pas eu assez de temps pour faire un sondage approfondi auprès des membres afin de savoir ce qu'ils veulent, mais il semblerait que les travailleurs autonomes soient davantage attirés par un régime d'assurance facultatif privé plutôt que par le paiement obligatoire d'une cotisation de x pourcent pour couvrir les prestations parentales.

Cela fait-il...?

M. Russ Powers: Je crois que les options ne sont pas claires. Dans certains cas, elles créent d'importants problèmes, alors je pense que votre proposition de pousser un peu plus loin les recherches est peut-être...

Mme Soma Ray-Ellis: Voulez-vous me faire une faveur? Pourriez-vous me dire exactement quelle question vous voudriez que je pose? Je crois que ce serait très utile.

Que voudriez-vous que je demande aux membres?

M. Russ Powers: Nous allons le faire.

Vous avez indiqué que vous aviez une représentation importante de femmes entrepreneures. Je vais vous laisser vous écarter du sujet un instant. Nous sommes ici pour discuter des prestations parentales. Vous avez fait allusion à quelques-uns des autres avantages éventuels, dont mon honorable collègue a aussi parlé. D'après les recherches que vous avez effectuées, quels sont les obstacles que vous avez décelés, notamment pour les Femmes chefs d'entreprises du Canada, qui vous empêchent de faire votre travail tout en maintenant votre qualité de vie?

Mme Soma Ray-Ellis: Faites-vous référence au congé de maternité ou au congé parental ou parlez-vous de la pratique...pour les travailleuses autonomes? Lorsque vous demandez quels sont les obstacles, je...

M. Russ Powers: Non. Je veux parler des avantages supplémentaires qui mériteraient d'être considérés et peut-être même maintenus ou améliorés, particulièrement compte tenu de votre situation.

Mme Soma Ray-Ellis: Je crois que nous ne séparons pas les prestations de maternité des prestations parentales; nous les considérons comme un ensemble de droits indissociables. Nous ne nous sommes pas penchés sur les soins de santé, comme les soins ophtalmologiques et autres choses du genre, mais je leur poserai la question. Toutefois, comme femmes, nous considérons que les prestations de maternité et les prestations parentales sont liées.

• (1550)

M. Russ Powers: Par ailleurs, vous avez expliqué comment une partie de l'étude que vous allez réaliser portera sur les personnes dont le partenaire bénéficie déjà d'une assurance—c'est-à-dire de la possibilité d'offrir une couverture familiale. Dans ces cas-là, il n'y a pas de besoin immédiat, mais il est très clair que d'autres personnes n'ont pas cet avantage. La question est de savoir comment en profiter. Faut-il souscrire une assurance privée pour pouvoir bénéficier des avantages offerts en vertu des régimes d'assurance provinciaux et territoriaux?

Nous pouvons peut-être vous aider à formuler les questions. Le problème, c'est que notre comité doit remettre son rapport à une date précise, et il se peut très bien que vous effectuiez votre analyse pendant que nous serons en train de faire rapport. Quoi qu'il en soit, je crois que cette analyse nous sera très précieuse pour nos discussions futures.

Mme Soma Ray-Ellis: Pour quand est-ce, hier?

M. Russ Powers: Probablement.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

La parole est maintenant à Mme Crowder.

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

Je vous remercie pour votre exposé.

J'aimerais revenir un instant sur quelques-uns de vos commentaires. Tout d'abord, si j'ai bien compris, seulement 17 p. 100 des travailleuses autonomes gagnent plus de 30 000 \$ par année. En outre, nous avons eu quelques questions au sujet des trois différentes options et consistant à savoir si le régime doit être subventionné ou autofinancé.

Je crois qu'une partie du problème auquel nous faisons face est que beaucoup de femmes qui gagnent moins de 30 000 \$ par année n'ont pas les moyens de se payer quelque régime que ce soit, qu'il soit autofinancé ou autre, particulièrement si elles sont le seul soutien financier de leur famille.

Je me demande si votre organisation a examiné une possibilité autre qu'un système basé sur l'assurance-emploi—vous savez, une autre forme d'aide sociale selon laquelle les prestations de maternité et les prestations parentales peuvent ne pas être directement liées à l'emploi. Y avez-vous réfléchi?

Mme Soma Ray-Ellis: Dans le sens où le gouvernement devrait appuyer les femmes qui apportent quelque chose à la société parce qu'elles ont des enfants—un peu comme l'approche adoptée par le Québec?

Mme Jean Crowder: Oui.

Mme Soma Ray-Ellis: Je ne sais vraiment pas quoi vous dire étant donné que je n'ai eu que quelques jours pour me préparer. Ce sont d'excellentes questions et la seule façon d'y répondre... Personnellement, je serais tentée de vous répondre que oui, mais je suis aussi très en faveur d'une approche fondée sur les choix à l'égard des cotisations. Comme on se pose beaucoup de questions sur la capacité des gens à payer, on n'a jamais pu envisager une approche

différente. Je vous dirais donc que oui, mais si je pouvais mettre cela...

Mme Jean Crowder: Avec les autres possibilités, oui.

Vous avez parlé plus tôt de la paupérisation des travailleuses autonomes. D'après mes observations, on a toujours présenté le travail autonome comme une panacée qui allait permettre de régler les problèmes de pauvreté des femmes. C'est rarement le cas. Je crois que vos chiffres, selon lesquels seulement 17 p. 100 des femmes environ gagnent plus de 30 000 \$, sont terrifiants.

• (1555)

Mme Soma Ray-Ellis: Effectivement.

Mme Jean Crowder: C'est tout un défi que de vivre avec moins de 30 000 \$ par an dans une agglomération comme Vancouver.

J'aimerais revenir sur quelque chose qui est un peu en dehors du cadre dont nous parlons directement, à savoir les prestations, mais c'est parce que vous avez soulevé des questions très importantes. Ce comité s'est aussi souvent évertué à chercher à savoir pourquoi nous n'avions pas été capables de faire les changements en faveur de l'égalité des femmes dont nous parlons depuis de nombreuses années. Nous avons pris connaissance des rapports et nous avons réalisé des études, entre autres. Ce qui me frappe, ce sont les subtilités. Parfois, il était plus facile de s'occuper de problèmes de discrimination évidents. Lorsqu'on vous dit que vous ne pouvez pas travailler parce que vous êtes enceinte, il est possible de régler le problème, mais lorsque c'est fait de manière insidieuse...

Combien de cabinets d'avocats comptent des femmes parmi leurs associés? Très peu.

Mme Soma Ray-Ellis: C'est vrai. Les femmes représentent 60 p. 100 des diplômés, mais lorsqu'il s'agit de créer des partenariats, elles ne sont plus que 25 p. 100. Elles sont exclues de la profession et c'est en partie parce qu'on ne fait rien pour les accommoder. Une fois qu'elles ont des enfants, il n'y a plus de place pour elles. C'est vrai, les statistiques et les expériences de femmes parmi les plus éduquées et les plus autonomes au Canada sont terrifiantes—c'est à cause de subtilités. Lorsque j'ai commencé à pratiquer le droit il y a 15 ans, il y avait un questionnaire, dans un cabinet d'avocats—un collègue cadre—qui m'avait dit que si je couchais avec lui, je serais réembauchée.

Cela ne se produit plus aussi souvent qu'avant. Personnellement, cela ne m'arrive plus parce que j'ai écrit un livre et qu'on a cessé de me harceler, mais, comme vous l'avez dit, les choses sont plus subtiles. On ne vous invite plus à des tournois de golf. Vous n'êtes pas conviée à des réunions à huis clos. Comment pouvez-vous dire que vous faites l'objet de discrimination si vous ignorez même ce qui se passe? Comme vous n'êtes pas au courant, vous ne savez pas ce que vous manquez. Voilà donc où nous en sommes, mais l'effet n'en demeure pas moins renversant.

Mme Jean Crowder: C'est la même chose au Parlement. Il n'y a que 65 femmes parmi les 308 députés. Quelqu'un a eu la brillante idée de dire qu'il faudrait prendre une photo de la Chambre des communes avec seulement les femmes députées. Il nous faudrait obtenir la permission du Président, mais cette photo ne parlerait-elle pas d'elle-même—seulement 65 sièges sur les 308 de la Chambre des communes occupés par des femmes? J'aurais aimé que cette idée vienne de moi. Elle est révélatrice des défis auxquels nous sommes confrontés.

Ai-je dépassé le temps qui m'est alloué?

La présidente: Non, il vous reste deux minutes.

Mme Jean Crowder: A-t-on parlé de ce genre de subtilités au sein de votre organisation?

Mme Soma Ray-Ellis: Non, pratiquement pas. J'ai la chance de représenter des organisations et puis des femmes qui viennent me dire qu'elles font l'objet de discrimination dans leur milieu de travail; la base des femmes entrepreneures est souvent composée de personnes qui travaillent seules ou avec d'autres femmes. Celles-ci ne gagnent pas nécessairement beaucoup d'argent, mais il n'y a jamais quelqu'un qui va les voir, d'après l'expérience générale, pour leur signifier son refus de faire affaire avec elles parce que ce sont des femmes.

Mme Jean Crowder: Non, bien sûr que non; si c'était le cas, ce serait facile de s'en occuper.

La Fédération canadienne des municipalités a réalisé une étude, que vous connaissez peut-être, sur les obstacles à la participation des femmes aux affaires municipales. Ce n'est pas seulement au niveau politique. Cela porte sur l'ensemble de leur contribution au palier municipal, mais pas en tant qu'employées. Les barrières sont si grandes et si complexes qu'on ne sait pas à quel problème s'attaquer en premier—cela va de l'horaire des réunions à la structure, en passant par les avis...

Mme Soma Ray-Ellis: Jusqu'à l'obtention de l'information.

Mme Jean Crowder: Oui, et à l'absence de garderies; la liste est longue.

Avez-vous des suggestions?

Mme Soma Ray-Ellis: Une chose facile à faire serait d'ajouter une référence aux travailleuses autonomes dans les lois provinciales sur les droits de la personne. Ce serait la moindre des choses. Pourquoi n'y sont-elles pas mentionnées? Il suffirait qu'un paragraphe des lois sur les droits de la personne ou un article sur les définitions, comme celui relatif aux droits concernant les contrats de travail et le logement, fasse référence aux travailleurs « autonomes »; il n'est pas nécessaire qu'on parle précisément des femmes.

Mme Jean Crowder: C'est une excellente suggestion.

Mme Soma Ray-Ellis: Ça coûte rien, c'est facile et ça permettrait de régler le problème.

Mme Jean Crowder: Merveilleux. Merci.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Madame Guergis.

Mme Helena Guergis (Simcoe—Grey, PCC): Je vous remercie beaucoup d'être ici aujourd'hui. Nous vous en sommes reconnaissants et je tenais à vous exprimer toute notre gratitude pour l'excellent travail que vous faites.

J'ai moi-même été à la tête d'une petite affaire par le passé, une entreprise familiale. J'ai gardé cette entreprise pendant près de six ans et demi, avant de venir travailler pour le ministre des Finances de l'Ontario à l'élaboration des politiques. Je comprends donc très bien beaucoup des défis auxquels sont confrontés les petits entrepreneurs au quotidien.

Je trouve très encourageant et très bénéfique que beaucoup de femmes se lancent en affaires, et j'ai souvent dit que nous devons trouver en quoi cela était positif. Il y a certainement des avantages à ce que des femmes soient à la direction d'entreprises. Je comprends très bien vos commentaires sur les aspects négatifs et que des conditions de travail malsaines les poussent peut-être à emprunter une autre voie. Je l'admets et je pense que c'est désolant que ça

arrive. En outre, j'estime que nous devrions faire tout ce qui est en notre pouvoir pour l'empêcher.

Je considère que c'est une très bonne idée que de parler des avantages dont peuvent bénéficier les travailleurs autonomes. Je crois que ça aiderait beaucoup les chefs de petites entreprises, particulièrement les femmes, surtout les femmes monoparentales.

J'ai quelques questions à vous poser. Tout d'abord, j'aimerais vous demander si vous pouviez nous dire comment les travailleuses autonomes arrivent actuellement à concilier leur rôle de mère, durant les premiers mois qui suivent la naissance de leur enfant, avec leur travail. Avez-vous des informations à ce sujet?

• (1600)

Mme Soma Ray-Ellis: Malheureusement, non.

Mme Helena Guergis: Ce n'est pas grave, vous pourrez nous répondre plus tard.

J'imagine que tous ceux qui sont assis autour de cette table sont d'accord pour que nous invitons Mme Ray-Ellis une autre fois. Je pense que ce serait une merveilleuse idée.

Mme Soma Ray-Ellis: Vous voulez donc une description ou des témoignages sur la façon dont...

Mme Helena Guergis: Comment arrivent-elles à concilier travail et famille au cours des premiers mois qui suivent la naissance de leur enfant?

Mme Soma Ray-Ellis: Je peux vous résumer mon expérience en peu de mots. Lorsque j'étais associée dans un cabinet d'avocats, j'ai subi une césarienne. Le premier mois, personne ne m'a dérangée. Pendant les trois autres mois à la maison, j'appelais au bureau presque tous les jours. C'était ma façon de concilier. Je me rendais au bureau une fois par semaine. À l'occasion c'était deux fois par semaine.

Je pense que c'est ce qui se passe : vous n'avez vraiment jamais de répit. Lorsque vous êtes responsable d'une entreprise et que vous avez des clients, vous ne pouvez pas vraiment prendre congé.

Cependant, je vous ferai part d'histoires plus intéressantes.

Mme Helena Guergis: J'en serais ravie.

En outre, le dossier des services de garde d'enfants est d'actualité. Le gouvernement libéral a formulé une proposition, et les conservateurs s'y sont opposés, faisant valoir qu'il faudrait plus de choix. Si vous pouviez vous pencher sur cette impasse et nous signaler vos observations, cela nous serait très utile.

Il y a également une autre question : actuellement, ce sont les employeurs et les employés qui paient les cotisations d'assurance-emploi. Estimez-vous que les travailleurs autonomes devraient assumer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé? Pourquoi ou pourquoi pas?

Mme Soma Ray-Ellis: Je poserai cette question dans mon sondage.

Mme Helena Guergis: Très bien.

Mme Soma Ray-Ellis: Il y a tellement de questions. Ne vous serait-il pas plus utile de me fournir... ?

Écoutez, je veux répondre à vos questions. J'ai pris des notes, mais si cela ne vous posait pas trop d'inconvénients, ne serait-il pas plus logique de... ?

La présidente: Madame Ray-Ellis, si vous vous donnez la peine de sonder vos mille membres, je pense que nous pourrions vous transmettre certaines questions par l'intermédiaire de notre attachée de recherche. Les membres du comité pourraient lui acheminer les questions qu'elle pourrait par la suite vous faire parvenir.

Mme Soma Ray-Ellis: Ce serait merveilleux. Merci.

Mme Helena Guergis: Je voudrais vous interroger notamment sur les avantages des prestations de maternité et des prestations parentales du régime d'assurance-emploi par rapport à celles des travailleurs autonomes dans le cadre d'une assurance privée. Quelles sont les différences entre les deux? Les travailleurs autonomes peuvent souscrire à un régime d'assurance. Ceux-ci ont-ils intérêt à relever du régime d'assurance-emploi, compte tenu des différences entre les deux régimes?

Mme Soma Ray-Ellis: Je prends note également de cette question.

Mme Helena Guergis: Très bien.

Je voudrais formuler un dernier commentaire. Je souhaite simplement vous indiquer que je me sens très à l'aise comme jeune professionnelle au sein du Parti conservateur. Stephen Harper, mon chef, non seulement est mon mentor, mais il n'a pas ménagé ses efforts pour me mettre à contribution, me demander mon avis, favoriser mon épanouissement et me donner constamment voix au chapitre lors de nos débats importants.

La présidente: Vos propos sont légèrement antiréglementaires. C'est chose faite, et j'essaie de demeurer polie, mais vos propos ne portent absolument pas sur les questions que nous essayons d'aborder aujourd'hui.

Madame Torsney.

L'hon. Paddy Torsney (Burlington, Lib.): Merci.

Je crois comprendre que votre organisation compte 1 000 membres.

Mme Soma Ray-Ellis: Nous avons effectivement un réseau de plus de 1 000 membres.

L'hon. Paddy Torsney: Vous avez donc un système de courriel, n'est-ce pas?

Mme Soma Ray-Ellis: Oui.

L'hon. Paddy Torsney: Très bien. Cela sera utile dans le cadre du sondage.

Les femmes sont-elles juristes pour la plupart ou appartiennent-elles à différentes professions?

Mme Soma Ray-Ellis: Elles appartiennent effectivement à diverses professions.

L'hon. Paddy Torsney: Ce pourcentage de 17 p. 100 fait-il référence à vos membres féminins ou ce chiffre provient-il d'autres statistiques nationales?

Mme Soma Ray-Ellis: Il provient de statistiques nationales.

L'hon. Paddy Torsney: Très bien. Quelle serait cependant la proportion concernant votre groupe de femmes?

• (1605)

Mme Soma Ray-Ellis: Je pense que ce serait probablement 17 p. 100 qui font plus de... Ce chiffre m'a beaucoup étonnée.

L'hon. Paddy Torsney: Comprenez-moi bien : j'ai voulu dire que je pensais que vous faisiez partie d'un groupe plus privilégié. Votre situation privilégiée, c'est à vous que vous le devez, peu importe—

vous comptez parmi les travailleuses autonomes canadiennes les plus chanceuses.

Mme Soma Ray-Ellis: Je le crois.

L'hon. Paddy Torsney: Je ne fais donc pas erreur.

Mme Soma Ray-Ellis: Nous avons le temps de nous rendre aux réunions, d'en assumer les frais et de comparaître ici. C'est un réseau mondial de près de 64 000 femmes. J'ai assisté à des réunions dans d'autres pays, et je pense que nous faisons certes partie de ces 17 p. 100.

L'hon. Paddy Torsney: Combien faut-il déboursier pour adhérer à l'organisation?

Mme Soma Ray-Ellis: À peine un peu plus de 100 \$ par année. Ce n'est pas cher.

L'hon. Paddy Torsney: Et combien déboursez-vous pour chaque dîner-causerie—s'agit-il de dîners-causeries?

Mme Soma Ray-Ellis: Environ 50 \$.

L'hon. Paddy Torsney: Chaque fois?

Mme Soma Ray-Ellis: Chaque fois. Il faut toujours payer

L'hon. Paddy Torsney: C'est une magnifique organisation, qui nous fournira des renseignements très utiles au fil de nos travaux. Lorsque le ministère cherchera à structurer le tout, votre groupe aura peut-être des besoins différents à formuler, mais il n'en demeure pas moins que ces besoins seront importants par rapport à la création du système.

Comme vous le savez, le régime d'assurance-emploi ne verse pas uniquement des prestations parentales et des prestations de maternité. On accorde également des prestations de maladie pendant quelques semaines. Il y a également des prestations pour soins compatissants. Il s'agit là de certains avantages que les travailleurs autonomes voudraient peut-être plus collectivement, en fonction de leur groupe d'âge. Naturellement, les femmes et les hommes qui s'intéressent davantage aux prestations parentales et aux prestations de maternité sont ceux qui croient pouvoir en profiter.

Mme Soma Ray-Ellis: C'est exact.

L'hon. Paddy Torsney: Si vous demandez aux entrepreneurs quelles mesures ils souhaitent et s'ils veulent avoir accès au soutien du revenu au cas où leur entreprise ferait faillite, certains répondent que le soutien du revenu ne les intéresse pas parce que cette protection ne les obligerait plus à réussir alors que d'autres soulignent son utilité, particulièrement en ce qui concerne les prestations de maladie, qui sont, je pense, d'une durée de 15 semaines. Il s'agit donc d'enjeux différents.

Selon moi, certains des points que vous avez soulignés par rapport... J'ai déjà été consultante, et vous ne pouvez effectivement pas délaisser vos clients pendant six mois à cause d'un congé de maternité. Cependant, les choses s'équilibrent sur le marché du travail, davantage d'hommes commençant à prendre des congés parentaux. Nous pouvons donc obtenir, espérons-le, un grand nombre de jeunes avocats... parce que c'est à ce niveau que s'opère le changement.

Mme Soma Ray-Ellis: Ce n'est pas ce qui se passe.

L'hon. Paddy Torsney: Un membre de votre cabinet en a-t-il déjà profité?

Mme Soma Ray-Ellis: Je ne veux pas porter atteinte à notre cabinet, mais je peux simplement vous dire que, dans la pratique, ce n'est pas ce qui se passe.

L'hon. Paddy Torsney: Non?

Mme Soma Ray-Ellis: Ce n'est pas bien vu.

L'hon. Paddy Torsney: Nous devons...

Mme Soma Ray-Ellis: Nous devons leur donner un coup de pouce.

L'hon. Paddy Torsney: Effectivement, parce qu'on ne dit alors plus uniquement : « Elle sera absente pendant un certain temps car elle veut avoir un enfant. » Ce serait tout aussi bien le *il*. Nous devrions les considérer comme des partenaires égaux.

Mme Soma Ray-Ellis: C'est exact.

L'hon. Paddy Torsney: C'est à ce niveau que le changement s'opère d'une certaine façon. L'entreprise pour laquelle je travaillais offrait cette possibilité, ce qui intéressait beaucoup les hommes au sommet de la hiérarchie. C'était donc un peu plus facile.

Mme Soma Ray-Ellis: C'est exact. Je pense que les cabinets d'experts-comptables et d'experts-conseils sont très en avance par rapport aux cabinets d'avocats en ce qui concerne la conciliation travail-vie personnelle. Je pense que nous venons à peine de le découvrir, alors que les comptables et les consultants en parlent au moins, et ce depuis environ dix ans.

L'hon. Paddy Torsney: Il nous faut des dirigeants courageux dans ce domaine pour favoriser le tout. C'est la clé.

Vous avez évoqué les entrepreneurs et les lois sur les droits de la personne, mais il s'agit naturellement de lois provinciales, ce que nous ne pouvons pas modifier. Vous devrez donc exercer des pressions auprès des autorités provinciales.

Mme Soma Ray-Ellis: Vous êtes cependant tous des membres influents de notre société et vous avez de nombreuses relations.

L'hon. Paddy Torsney: Nous voudrions bien le croire.

Cependant, c'est une question susceptible de figurer à l'ordre du jour des conférences fédérales-provinciales-territoriales.

Mme Soma Ray-Ellis: J'ai quelque chose à vous raconter. J'ai rédigé un livre. Il s'intitule *Federal Equity Manual*. Il porte sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en emploi chez les employeurs régis par le gouvernement fédéral. Je ne peux rien faire au chapitre de l'équité en emploi. Je dois continuer à réviser mon livre, mais il se passe peu de choses à cet égard.

Vous pourriez faire bouger les choses.

L'hon. Paddy Torsney: Nous y travaillons. Après votre comparaison, c'est ce à quoi nous travaillerons notamment.

La présidente: Vous devez conclure, madame Torsney.

L'hon. Paddy Torsney: Très bien.

Lorsque Julie Cool, notre attachée de recherche et vous obtiendrez ces renseignements de vos membres, cela pourrait nous permettre de déterminer quelles seraient les prestations utiles. Les seules autres seraient les prestations ordinaires d'assurance-emploi. À mon arrivée aujourd'hui, quelqu'un parlait de l'assurance-médicaments, etc., mais cette question ne relève pas des compétences fédérales. La même chose vaut en ce qui concerne les soins de la vue. Les prestations d'assurance-emploi portent sur les congés de maladie, les congés de maternité, les congés parentaux et la formation. Nous pouvons nous pencher sur ces aspects dans le cadre d'un régime de remplacement du revenu.

Il nous serait cependant utile d'obtenir les commentaires de votre groupe, puisqu'il s'agit de femmes qui ont particulièrement réussi.

La présidente: Merci.

Madame Brunelle, vous avez encore la parole.

[Français]

Mme Paule Brunelle: Ayant fait partie pendant 10 ans de l'association des femmes d'affaires de ma région, la Mauricie, au Québec, je connais bien les femmes d'affaires, les femmes entrepreneures. Je sais que mener une entreprise exige beaucoup de temps. Lorsqu'on a une entreprise, on hésite même à prendre quelques jours de vacances de peur de perdre sa clientèle et d'être dépassé. Il est certain que l'on peut se demander comment font les femmes entrepreneures qui ont des enfants, comme ma collègue vous le demandait.

Je pense que le sujet dont vous nous parlez, la conciliation travail-famille, est le grand défi que les femmes devront relever dans les 10 à 20 prochaines années.

Il est normal que nous n'ayons pas toutes les réponses aux questions d'aujourd'hui. Il est acquis que ce seront toujours les femmes qui auront des enfants. Comme les femmes sont maintenant sur le marché du travail et que, dans bien des cas, elles deviendront les plus instruites et seront les leaders de demain, il faudra vraiment trouver des solutions concrètes pour cette conciliation travail-famille.

Je n'ai pas vraiment de question, mais plutôt un commentaire à faire. Je vous invite à réfléchir avec nous sur les façons dont ces femmes entrepreneures, qui sont parmi les femmes les plus occupées, les plus débordées dans notre société, réussissent à concilier travail et famille. Cela nous donnera peut-être des pistes de solution pour les 20 prochaines années afin que les femmes puissent à la fois avoir des enfants et exercer un leadership professionnel. Elles doivent pouvoir s'épanouir dans le milieu du travail tout en continuant d'avoir des familles.

Évidemment, je trouve très intéressante la piste que vous nous donnez aujourd'hui, à savoir la discrimination en matière d'emploi. Il faut y faire très attention. Ce serait sûrement un très beau dossier pour notre comité, madame la présidente.

•(1610)

[Traduction]

La présidente: J'en conviens. Merci.

Je souhaiterais simplement rappeler aux membres du comité que nous sommes censés mettre fin à cette partie de la séance à 16 h 15, afin d'examiner le projet de rapport sur l'équité salariale.

Mme Crowder, M. St. Amand et Mme Smith souhaitent également intervenir. Je vous demanderai d'être brefs et d'aller droit au but dans vos questions et observations.

Mme Jean Crowder: Je ne souhaite pas poser de questions supplémentaires. Je pense simplement que l'information présentée aujourd'hui nous oblige vraiment à nous pencher sur la question plus exhaustivement. Je souhaiterais donc que Mme Ray-Ellis puisse de nouveau comparaître. Des questions vraiment essentielles ont été soulevées, et je pense qu'il nous faut davantage d'information.

La présidente: Merci.

Monsieur St. Amand.

M. Lloyd St. Amand (Brant, Lib.): Je souhaiterais poser une question, que je formulerai simplement.

Pour adhérer à votre organisation, faut-il être uniquement un travailleur autonome? Prenons l'exemple d'une enseignante qui décide—situation hypothétique—d'exploiter une petite entreprise vinicole avec son mari la fin de semaine. Je présume que rien ne lui interdit d'être membre de votre organisation, n'est-ce pas?

Mme Soma Ray-Ellis: Non.

M. Lloyd St. Amand: Seriez-vous d'accord pour dire que cela fausse un peu la proportion de 17 p. 100 qui gagnent plus de 30 000 \$? C'est le seul revenu qu'ils tirent d'un tel emploi, mais, qui sait, ils pourraient gagner...

Mme Soma Ray-Ellis: Par rapport à ces statistiques, j'ignore quelles étaient les questions du sondage, mais je dirais qu'on aurait pu poser la suivante : « Si vous travaillez uniquement comme travailleur autonome, combien gagnez-vous? » D'après votre scénario, on détient un emploi à temps plein et exploite une entreprise à temps partiel. Je ne pense cependant pas que les statistiques en tiennent compte.

La présidente: Madame Smith, vous avez la parole.

Mme Joy Smith: Je serai très brève. Je tiens vraiment à vous remercier. Je veux ajouter que je ne pensais pas que vos remarques étaient sexistes. J'essayais simplement de vous aider par rapport aux questions qu'il faudrait peut-être poser pour nous aider un peu plus. Votre exposé a été cependant très pertinent et des plus instructif.

Merci.

La présidente: Je voudrais formuler un bref commentaire—je poserai mes questions ultérieurement. J'ai trouvé vos propos très troublants en ce qui concerne la discrimination très subtile au travail. Ce qui est le plus alarmant à ce sujet, selon moi, c'est que vous avez indiqué que les femmes étaient forcées d'abandonner leur vie professionnelle, ce qui, d'après votre expérience, met peut-être en péril leur situation financière. Outre toutes les autres questions liées à la discrimination, celle-ci a certes une conséquence économique, ce qui est fort inquiétant.

Vous avez évoqué votre expérience à titre d'avocate. Avez-vous consulté d'autres groupes professionnels dans le cadre de votre travail au sein de l'organisation?

• (1615)

Mme Soma Ray-Ellis: Je ne l'ai pas fait dans le cadre de l'organisation. C'est plutôt à titre d'avocate représentant des

multinationales et des professionnelles. Je travaille beaucoup dans le domaine des droits de la personne, ce qui m'a permis d'être témoin de bien des situations. On me parle sous le sceau de la confiance. L'Association du Barreau canadien reconnaît également qu'il y a vraiment un problème, c'est-à-dire que les femmes ne deviennent pas des associées et cessent de pratiquer.

Vous savez, j'ai corédigé les règles de procédures de la commission d'enquête sur les droits de la personne, et je suis encore victime de discrimination pour cela. Les gens savent que je les ai rédigées et que j'ai écrit un livre, et je dois encore faire face à la musique lorsqu'ils savent que je les remettrai en question. S'ils agissent ainsi envers moi, ils réservent également ce traitement à d'autres. C'est une situation que je constate et qui se répète constamment. C'est très inquiétant.

Il existe des statistiques. Je peux vous les obtenir. Comme je l'ai indiqué, les femmes constituent 60 p. 100 des étudiants de la faculté, et leurs résultats comptent parmi les meilleurs, mais elles ne deviennent pas des associées et quittent la profession.

La présidente: Je comprends que vos propos ne visent pas uniquement la profession juridique.

Mme Soma Ray-Ellis: Effectivement.

La présidente: Vous avez soulevé un aspect qui nous est très important. Je vous en remercie.

Je m'excuse si nous semblons vous bousculer, mais notre séance est censée durer une heure et demie, et nous avons un autre point à aborder. Je vous remercie infiniment d'avoir comparu. Je pense que vous avez entendu les membres du comité dire qu'ils étaient intéressés à vous entendre de nouveau. Nous vous convoquerons ultérieurement. Je vous remercie.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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.