



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 046 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 14 novembre 2005

Présidente

Mme Susan Kadis

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

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

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 14 novembre 2005

• (1530)

[Traduction]

La présidente (Mme Susan Kadis (Thornhill, Lib.)): Bonjour, mesdames et messieurs les membres du comité. La séance est ouverte. Je souhaite la bienvenue à tous nos participants.

Nous reprenons aujourd'hui notre étude des prestations parentales des travailleurs autonomes. J'ai aujourd'hui le plaisir d'accueillir et de vous présenter Mme Juana Berinstein, du Workers' Action Centre.

Vous connaissez sans doute les règles du comité. On vous accorde à peu près dix minutes afin que vous nous présentiez votre exposé, après quoi nous passerons aux questions, soit un premier tour de sept minutes, suivi d'un second de cinq minutes. Soyez la bienvenue et nous nous réjouissons d'entendre sans plus tarder vos remarques.

Mme Juana Berinstein (conseillère en politiques, Workers' Action Center): Bonjour à tous. Ainsi que la présidente vient de vous le dire, je m'appelle Juana Berinstein et je suis coordonnatrice des politiques au Workers' Action Center.

Le Workers' Action Centre est un organisme de travailleurs qui s'est donné pour mandat d'améliorer la vie et les conditions de travail des petits salariés et de ceux qui occupent des emplois instables. Chaque année, nous collaborons avec des milliers de travailleurs, dont la majorité sont des nouveaux immigrants, mais aussi des travailleurs des minorités visibles, des femmes et des personnes qui occupent des emplois précaires. Nous leurs fournissons des renseignements sur les droits en milieu de travail ainsi que sur les stratégies nécessaires à leur mise en oeuvre et nous organisons des campagnes visant à obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail.

Je crois savoir que votre comité se soucie d'obtenir un traitement équitable entre les sexes et le bien-être économique des femmes. Une des stratégies que vous préconisez afin d'atteindre un tel objectif est l'élargissement des prestations de maternité et parentales aux travailleurs autonomes. À cet égard, nous estimons que les travailleurs autonomes doivent non seulement recevoir ces prestations, mais aussi tous les avantages sociaux accordés en vertu du programme d'assurance-emploi. Il faudrait cependant corriger certains problèmes de ce même programme si l'on veut en élargir la portée.

La position du Workers' Action Centre et celle que je vous expose aujourd'hui s'enracinent dans la vie même de nos membres. Je me reporterai toutefois aussi au travail de Leah Vosko, titulaire d'une chaire de recherche du Canada en économie politique féministe à l'Université York, qui a publié de nombreux articles sur la précarité dans l'emploi. Je me fonde aussi sur les travaux de Grace-Edward Galabuzi, professeure à l'Université Ryerson, qui portent sur la ghettoïsation raciale du travail faiblement rémunéré au Canada.

[Français]

Mme Christiane Gagnon (Québec, BQ): Madame, vous allez trop vite. Comme les interprètes n'ont pas reçu le document, ils ont de la peine à vous suivre.

[Traduction]

Pouvez-vous parler un peu plus lentement? L'interprète a de la peine à vous suivre.

La présidente: Oui. Pouvez-vous ralentir quelque peu? Je vous en remercie beaucoup.

Mme Juana Berinstein: J'ai dit être d'accord avec l'élargissement des prestations d'assurance-emploi aux travailleurs autonomes tout en préconisant la correction de certains problèmes du système actuel si l'on veut que la nouvelle mesure ait l'effet escompté. À ce sujet, j'aimerais aborder quatre questions: les classifications inappropriées, la nécessité de dénoncer la fausseté du libre choix, la ghettoïsation raciale de l'emploi et les problèmes liés à l'accès.

Je parlerai d'abord des classifications inappropriées dont sont victimes certains travailleurs, en évoquant les cas de certaines femmes qui se sont adressées à notre centre. Il y a d'abord celui de Maria, femme de ménage de nuit, à l'emploi d'un grand magasin de Toronto, qui gagne moins de 5 \$ l'heure; celui de 200 livreurs de journaux d'un grand quotidien torontois qui, eux aussi reçoivent moins de 5 \$ l'heure, et celui de Fatima, une vendeuse de cartes de crédit pour le compte des grandes banques et qui a parfois gagné moins de 1 \$ l'heure.

Vous serez peut-être étonnés d'apprendre que tous ces gens sont définis comme des travailleurs autonomes. Au Workers' Action Centre, nous recevons bon nombre d'appels de travailleurs classés par erreur dans cette catégorie. Il s'agit pourtant de gens n'ayant pas de subalternes et qui ne se décriraient pas eux-mêmes comme des travailleurs à leur propre compte. Ce sont leurs employeurs qui les désignent ainsi afin de leur donner une rémunération plus faible — par exemple, leur donner des honoraires fixes plutôt que le salaire minimum — et éviter de devoir se conformer aux normes d'emploi de base comme verser une rémunération pour les jours fériés.

Ces travailleurs sont davantage des employés que des entrepreneurs, mais on les met dans la catégorie des travailleurs autonomes parce que cela avantage l'employeur. Si ces personnes se retrouvent dans une telle situation, ce n'est pas parce que ce sont des entrepreneurs mais par manque de choix, à cause de la discrimination et d'autres obstacles dressés sur leur chemin dans le marché de l'emploi. Pour de nombreux travailleurs qui viennent chez nous, telle est la nouvelle réalité du monde du travail.

Dans son travail de recherche intitulé « *Confronting the Norm* », Leah Vosko se penche sur la situation précaire des travailleurs qu'elle qualifie de « travailleurs autonomes seuls ». Je répète qu'il s'agit de travailleurs n'ayant aucun subalterne et gagnant souvent très peu, et malgré cela, on les a mis dans la catégorie des travailleurs autonomes.

Plus du tiers des travailleurs autonomes seuls gagnent moins de 20 000 \$ par année. Je souligne aussi le fait que tous les travailleurs classés par erreur dans cette catégorie et qui s'adressent à notre centre sont des femmes, des gens de milieu à forte concentration ethnique et des gens qui gagnent vraiment très peu d'argent. Ils n'ont à peu près rien à voir avec l'image de l'entrepreneur qu'on associe souvent aux « travailleurs autonomes ».

Étant donné la façon dont les employeurs sont en train de remodeler les relations de travail, des travailleuses telles que Maria et Fatima se voient refuser la protection des normes d'emploi de base et l'admissibilité aux programmes de l'assurance-emploi. Certes, la résolution de ce problème va au-delà du mandat de votre comité. Cela dit, à notre avis, le versement de prestations aux travailleurs autonomes est un pas important vers la reconnaissance de certains droits pour des travailleuses telles que Maria et Fatima.

L'échec d'autres systèmes a permis à des employeurs de changer les structures du travail de manière à priver les gens de salaires acceptables et de la protection de la loi. Il importe donc que le comité élargisse la couverture sociale de manière à accorder l'assurance-emploi aux travailleurs qui en ont le plus besoin, à ceux qu'on appelle les travailleurs autonomes.

Deuxièmement, à mon avis, il y a lieu de dénoncer cette supercherie qu'on fait passer pour le libre choix de l'emploi. Aux dires de certains, ceux et celles qui ont choisi d'être à leur propre compte devraient en accepter les conséquences, dont celle d'être inadmissibles à l'assurance-emploi. Toutefois, s'agissant du travail autonome, cette idée est très trompeuse car, ainsi que je viens de le dire, les employeurs ont de plus en plus tendance à changer les relations de travail et créent de plus en plus de précarité, et pas nécessairement avec le libre consentement des travailleurs concernés.

Les travailleurs qui nous consultent au centre nous ont dit ne pas avoir de choix: Ils peuvent soit accepter les nouvelles conditions d'emploi imposées par le patron ou par l'entreprise, soit céder la place à d'autres. La compagnie n'aura aucune peine à trouver quelqu'un d'autre pour faire le nettoyage ou pour vendre des cartes de crédit.

• (1535)

Beaucoup de femmes nous disent aussi qu'elles sont obligées d'avoir ce genre de relations d'emploi parce que leurs familles ont besoin d'elles à la maison. Les immigrantes, dont beaucoup sont de couleur, nous disent qu'elles n'ont pas non plus le choix parce qu'elles font face à la discrimination sur le marché du travail. Autrement dit, un emploi précaire qui consiste à travailler à son compte n'est pas une question de choix; au contraire. Elles nous disent tout le temps que si elles avaient le choix elles préféreraient être salariées.

À bien des égards elles sont doublement lésées, comme Maria et Fatima qui ne peuvent avoir accès aux avantages et à la formation qu'offre l'assurance-emploi, quand elles ont besoin de congé de maternité ou de congé parental, quand elles se retrouvent sans travail ou quand elles sont malades ou doivent s'occuper d'un membre de leur famille qui est malade. Ne pas avoir droit à l'assurance-emploi

leur rappelle encore une fois le droit qu'elles ont perdu en acceptant la réalité de ce travail précaire.

J'en viendrais maintenant à mon troisième point, la racialisation de l'emploi. Nous estimons que le comité devrait se pencher sérieusement sur la question de la racialisation du travail précaire. Sous cette lentille, nous constatons qu'élargir les prestations d'assurance-emploi aux travailleurs à leur compte n'est pas seulement une question d'équité pour les femmes mais également d'équité raciale. Ce que nous constatons tous les jours à nos bureaux, c'est la racialisation et la ghettoïsation du travail. Nous voyons les nouveaux venus et les immigrants relégués dans les secteurs de travail les moins protégés, où les salaires sont les plus bas et où ils n'ont pas grand-chance de négocier des améliorations. Ils sont poussés vers des emplois qui de plus en plus rentrent dans la catégorie de « travail indépendant », comme ce que font des femmes comme Maria et Fatima, dont j'ai déjà parlé.

Nous travaillons avec des nouveaux venus et des gens de groupes racialisés qui sont, par erreur, rangés dans la catégorie « travailleur indépendant » et qui, par exemple, travaillent dans le secteur tertiaire à livrer des pizzas et des journaux, à faire du nettoyage, comme vendeurs ou ouvrières-couturières à la maison. Ce n'est pas par hasard que tous ces travailleurs sont de couleur.

La racialisation de la pauvreté fait l'objet d'un document réalisé par Grace-Edward Galabuzi dans *Canada's Creeping Economic Apartheid*. Galabuzi a constaté que:

« ... les données sur le chômage révèlent qu'un marché du travail racialisé est une caractéristique endémique de l'économie canadienne. La caractéristique d'un tel marché est la surreprésentation des personnes racialisées (en particulier des femmes) dans des emplois mal rémunérés et de bas niveau... »

De même, dans un article qui va sortir de Leah Vosko intitulé: « *Gender Nationality and Precarious Self-employment: Immigrant Women and Men in Canada* », on apprend que les immigrants sont fortement concentrés dans le travail indépendant et que ce sont ceux qui se trouvent dans cette catégorie qui sont à l'origine de la croissance récente de ce secteur. Ainsi, élargir la couverture de l'assurance-emploi serait important tant pour l'équité entre les sexes que pour l'équité raciale.

Enfin, j'aimerais m'arrêter sur certaines questions clés concernant l'accès. Afin que l'élargissement des prestations d'assurance-emploi aux travailleurs indépendants puissent représenter réellement quelque chose et être considéré comme progressif, surtout pour les femmes à faible revenu et les gens de couleur, certains des problèmes et obstacles actuels que comporte le régime d'assurance-emploi devraient être éliminés.

Par exemple, le niveau des prestations actuelles est simplement trop bas. Les travailleurs ne touchent que 55 p. 100 de leur revenu, ce qui pour les petits salariés ne suffit tout simplement pas pour survivre. Le nombre d'heures ouvrant droit à l'admissibilité est trop élevé — à Toronto, il faut 910 heures pour être admissibles. Cela peut être très limitatif et pénaliser les femmes qui ont plus tendance à travailler à temps partiel que les hommes, ainsi que les nouveaux venus. Nous estimons que la période de carence de deux semaines, par exemple, devrait être supprimée, en particulier sachant que les petits salariés n'ont pas d'économies sur lesquelles se rabattre et que personne, et surtout pas les femmes en congé de maternité, ne devraient pas avoir à attendre deux semaines pour toucher un revenu.

Il y a déjà beaucoup de petits salariés et de travailleurs immigrants qui viennent au Workers' Action Centre nous dire que même s'ils contribuent au régime d'assurance-emploi, ils ne peuvent avoir accès aux prestations, soit du fait du nombre d'heures requis soit parce que ces prestations sont trop minimes pour survivre.

Nous espérons qu'en plus d'élargir les prestations d'assurance-emploi aux travailleurs indépendants, le comité veillera à ce que ces problèmes disparaissent.

• (1540)

En conclusion, je peux dire que notre expérience au Workers' Action Centre ainsi que ce qu'ont révélé les experts qui étudient l'emploi précaire montre que beaucoup de travailleurs sont classés à tort dans la catégorie des travailleurs indépendants alors qu'il s'agit de travailleurs qui n'ont pas le choix, qui gagnent très peu et qui font face à une insécurité incroyable. En particulier les femmes et les femmes de couleur telles que Fatima et Maria sont représentées de façon disproportionnée dans les situations de travail précaire et sont dans une mesure disproportionnée aussi incapables d'avoir accès aux prestations sociales telles que l'assurance-emploi alors que ce sont probablement celles qui en ont le plus besoin.

Face à cette réalité, nous espérons que l'on utilisera une lentille assez large pour examiner la possibilité d'étendre les congés de maternité et les congés parentaux aux travailleurs indépendants et que le comité recommandera en fait que toutes les prestations d'assurance-emploi soient accordées aux travailleurs indépendants. En outre, nous espérons que le comité prendra des mesures pour remédier aux obstacles que rencontrent aujourd'hui les petits salariés ou les nouveaux venus dans le contexte du régime d'assurance-emploi.

La présidente: Merci beaucoup, madame.

Nous passons à notre première intervention, madame Smith.

Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC): Merci beaucoup de votre exposé. Ce fut très intéressant.

J'aimerais avoir votre avis sur un ou deux points parce que je trouve cela très déconcertant. Vous disiez que même si certains travailleurs cotisent à l'assurance-emploi, ils ne peuvent rien en tirer. Je suppose que c'est parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'heures de travail ou parce qu'ils n'ont pas travaillé assez longtemps. Pourriez-vous préciser un peu les choses?

D'autre part, vous dites qu'il y a des travailleurs qui sont classés à tort dans la catégorie des travailleurs indépendants plutôt que des salariés. Pourriez-vous nous donner une idée de la façon dont vous pensez que l'on pourrait remédier à cela?

• (1545)

Mme Juana Berinstein: Pour ce qui est de l'impossibilité d'accéder aux prestations de l'assurance-emploi, il s'agit des heures. On a apporté des modifications en 1996, on a relevé le nombre d'heures nécessaires pour pouvoir avoir droit aux prestations de l'assurance-emploi. D'après ce que nous voyons en travaillant avec ces gens-là, c'est tout simplement trop restrictif pour des gens qui travaillent à temps partiel ou qui n'ont pas eu la possibilité de travailler depuis longtemps au Canada.

Il y a plusieurs groupes — le Congrès canadien du travail, par exemple, qui a recommandé d'abaisser le nombre d'heures ouvrant droit aux prestations à 360 heures. Nous serions favorables à une mesure réellement concrète comme celle-là, à une mesure qui permettrait d'abaisser le nombre d'heures pour que l'assurance-emploi puisse bénéficier en particulier aux travailleurs à temps partiel et aux nouveaux venus.

Les prestations sont également très basses. À l'heure actuelle, le salaire minimum est très bas, 7,45 \$ de l'heure en Ontario, soit un salaire de pauvreté. Des études ont démontré qu'il faudrait que quelqu'un gagne au moins 10 \$ de l'heure pour parvenir au seuil de pauvreté dans une grande ville.

Quant aux prestations de l'assurance-emploi que quelqu'un pourrait toucher, nous vous encourageons vraiment à établir un lien entre ces prestations et certaines mesures concernant le coût de la vie. On devrait tenir compte du fait qu'il s'agit ou non de quelqu'un qui a un faible revenu ou un salaire minimum afin que ce qu'il reçoit de l'assurance-emploi lui permette de parvenir au seuil de faible revenu. Autrement, ce n'est pas vraiment un avantage.

Si l'on sait que les prestations que l'on va tirer de l'assurance-emploi sont tellement faibles que l'on ne pourra pas satisfaire aux besoins élémentaires tels que le loyer et la nourriture, c'est comme retirer ce programme social aux intéressés car si cela ne suffit pas pour survivre, ce ne sera pas considéré comme une option. Ce que nous observons dans notre travail, c'est que les travailleurs passent en fait d'une situation de travail absolument terrible à une autre parce qu'ils ne peuvent compter sur des filets de sécurité sociale tels que l'assurance-emploi.

Quant à l'erreur de classification des travailleurs et à ce que l'on peut faire à ce sujet, ce que je voulais dire, c'est qu'il faut notamment que les travailleurs indépendants puissent avoir accès à des choses comme l'assurance-emploi. C'est la raison pour laquelle nous étions très heureux que le comité entreprenne une étude là-dessus, afin que l'on puisse recommander ce changement.

Il y a d'autres lois qu'il faudrait renforcer et qui dépassent peut-être le champ de compétence de votre comité, mais c'est quelque chose qu'il faudrait faire dans ce domaine. La Commission du droit du Canada, par exemple, entreprend une étude pour examiner comment l'on pourrait élargir les protections légales aux travailleurs qui ne les ont pas en ce moment. Leah Vosko, dont j'ai parlé dans mon exposé et avec qui, si je ne m'abuse, le comité a eu quelques contacts par le passé, a écrit deux articles pour la Commission du droit du Canada qui portent justement sur la question de l'emploi précaire. Ces articles pourraient vous être utiles; c'est une bonne référence aussi.

J'espère avoir répondu à vos questions.

Mme Joy Smith: Dans votre exposé, vous disiez que cette femme gagnait 5 \$ de l'heure. Je sais qu'il y a des lois stipulant le salaire minimum et que cela pourrait être surveillé. Quand vous en parliez, je me demandais si c'était parce qu'elle était payée un certain montant pour un projet et que cela représentait 5 \$ de l'heure. C'est une façon de contourner le problème afin de ne pas payer les gens plus cher. Est-ce ce dont vous parliez?

Mme Juana Berinstein: Ce que nous constatons, c'est que les employeurs, qui essaient de diminuer leurs coûts, disent aux employés dans ces relations employé-employeur: « Je vais considérer que vous êtes travailleur indépendant. Je veux que vous veniez nettoyer mon magasin. J'embaucherai, par exemple, 20 personnes pour ce nettoyage. Je vais considérer que ces 20 personnes sont des travailleurs indépendants et je vais vous payer à forfait pour ce travail ». Quand vous divisez le forfait par le nombre d'heures nécessaires pour faire le travail, vous constatez que ces gens-là gagnent moins que le salaire minimum.

Si l'on prend en considération la situation et si l'on procède à un examen des ressources, on s'aperçoit qu'il ne s'agit pas d'une relation avec un travailleur indépendant. C'est une relation employé-employeur. Nous avons contesté certains de ces cas avec certaines personnes qui voulaient contester leur employeur et nous avons gagné lorsque nous nous sommes présentés au ministère du Travail, par exemple, mais nous avons constaté que c'est systémique et endémique. C'est très généralisé, en particulier parmi les nouveaux venus, les immigrants et les femmes, ceux qui n'ont pas tellement d'options et qui font face à beaucoup de discrimination sur le marché du travail.

Même si les travailleurs savent qu'ils sont de toute évidence des employés, qu'ils gagnent moins que le salaire minimum et que c'est contre la loi, ils ont besoin de ce travail. Le marché du travail est tellement difficile qu'ils ont du mal à contester leurs employeurs parce que ceux-ci répondront: « Si ça ne vous plaît pas, voici la porte ».

● (1550)

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme Gagnon.

[Français]

Mme Christiane Gagnon: Je vous remercie de votre présentation.

Vous avez mentionné un aspect important du travail des personnes qui ont des emplois précaires, des emplois à temps partiel, et qui touchent le salaire minimum. Ces travailleurs vivent dans un climat instable. Souvent, leur emploi est dénué de continuité, à cause du renouvellement constant des fonctions.

Vous avez dit également qu'on jette un regard sur le travail autonome, bien sûr, mais que c'était très facile d'obtenir un congé parental par le biais de l'assurance-emploi. Par ailleurs, il faudrait d'abord examiner l'admissibilité et certaines conditions, pour l'ensemble du réseau d'assurance-emploi, relatives au congé de maternité et au congé parental, avant même de se pencher sur la situation des travailleurs autonomes, afin qu'il y ait plus d'ouvertures qui tiennent compte de cette réalité.

Êtes-vous au courant des modalités des congés de maternité offerts au Québec? Si oui, seriez-vous favorable à un genre de modulation quant au nombre d'heures de travail, ainsi qu'à la possibilité d'avoir, par exemple, 40 ou 50 semaines, mais en donnant aux gens un montant d'argent plus élevé pendant un certain temps, ce qui leur donnerait l'occasion de choisir l'option qu'ils préfèrent?

[Traduction]

Mme Juana Berinstein: Je dois dire que je connais un peu le modèle auquel va passer le Québec en janvier. Nous serions certainement favorables à un modèle universel qui donne à tous les travailleurs, à tout le monde, accès aux congés parentaux et congés de maternité. Nous serions tout à fait pour un système qui permette aux travailleurs d'avoir certaines options.

Ce qui nous inquiéterait, et contre quoi nous voulons vous mettre en garde, c'est un système où les travailleurs indépendants pourraient choisir s'ils veulent ou non cotiser. Nous craignons que dans un tel cas, il soit difficile de financer le système. Nous aimerions que ce soit obligatoire, universel, que tous les travailleurs indépendants participent à un système qui leur offre des prestations.

● (1555)

[Français]

Mme Christiane Gagnon: Au Québec, un système obligatoire sera mis en place. Les travailleurs autonomes seront obligés de payer leurs cotisations pour avoir droit au congé parental et au congé de maternité. Donc, on y a vu, mais il y a quand même des irritants.

Au fédéral, par exemple, pour avoir un congé de maternité, une personne doit avoir travaillé 600 heures, et le délai de carence est de deux semaines. Le Québec a aboli ces deux conditions. Donc, il n'y a pas de délai de carence. En outre, un montant de 2 000 \$ est une condition pour avoir droit au congé de maternité. Cela s'applique également aux travailleurs autonomes.

Pensez-vous qu'on devrait avoir plus de latitude, pour faire en sorte que les gens soient admissibles plus facilement au congé de maternité?

[Traduction]

Mme Juana Berinstein: Tout à fait. Je crois que c'est exactement ce que nous disons. Pour le moment, nous estimons que le système est injuste. Les travailleurs indépendants devraient avoir accès aux avantages sociaux tels que l'assurance-emploi et les congés parentaux et de maternité, sachant en particulier que beaucoup ne choisissent pas d'être travailleurs indépendants. C'est une étiquette qu'on leur impose justement à cause de cela. Nous estimons que tout le monde a le droit d'avoir accès à ces avantages sociaux et nous voudrions donc certainement que ceux-ci soient accordés aux travailleurs indépendants.

La présidente: Avez-vous d'autres questions, madame Gagnon? Il vous reste deux minutes.

[Français]

Mme Christiane Gagnon: Vous avez privilégié un régime d'assurance-parentale public et obligatoire. Avez-vous envisagé la réaction des gens s'ils étaient obligés d'y cotiser? Quels mécanismes faudrait-il mettre en place pour y avoir droit? Qui serait responsable de la perception? Avez-vous des pistes à nous donner?

[Traduction]

Mme Juana Berinstein: À l'heure actuelle, comme vous le savez, employés et employeurs cotisent également à l'assurance-emploi. Pour que les travailleurs autonomes bénéficient de cette couverture, nous pourrions leur demander de payer une cotisation. Toutefois, je m'inquiéterais de voir les travailleurs autonomes contraints à payer à la fois les cotisations de l'employé et de l'employeur, comme c'est le cas pour le Régime de pensions du Canada, par exemple.

Évidemment, vu que nous défendons les droits des petits salariés, nous estimons important de prendre en compte ces travailleurs dès qu'une politique sociale est élaborée. Nous voudrions veiller à ce que l'accès à l'assurance-emploi ne se traduise pas par un fardeau hors de proportion pour des travailleurs qui ont déjà de la difficulté à joindre les deux bouts.

[Français]

Mme Christiane Gagnon: Je voudrais faire un commentaire. Au Québec, la part de l'employeur sera payée par le gouvernement du Québec, si mes informations sont exactes.

Une telle vision des choses est-elle acceptable pour vous? Il est évident que le travailleur autonome ne peut payer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé. On sait qu'il y a différentes catégories de travailleurs autonomes, mais vous ne représentez que les plus défavorisés, n'est-ce pas?

[Traduction]

Mme Juana Berinstein: Nous n'aurions aucune opposition à ce que le gouvernement, provincial ou fédéral, contribue à l'assurance-emploi, afin que les travailleurs à faible revenu, notamment, puissent avoir droit aux prestations.

La présidente: Merci.

Nous allons passer maintenant au côté libéral et à Mme Torsney.

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

Il est très important de tenir compte du secteur que vous représentez et je vous remercie de témoigner aujourd'hui.

On a tendance à envisager les travailleurs autonomes comme des entrepreneurs d'un type ou d'un autre. Au départ, nous pensions que les travailleurs autonomes ou entrepreneurs faisaient de très bonnes affaires; n'empêche qu'il y a bien des gens qui travaillent à leur compte sans gagner beaucoup d'argent, soit à cause de leurs fonctions, soit parce qu'ils ne travaillent pas suffisamment d'heures, si bien qu'ils gagnent moins d'argent.

Vous avez clairement signalé un groupe de personnes dans une situation précaire, insuffisamment payées. Changer la situation pour les travailleurs autonomes serait changer complètement la nature du système pour ces personnes. À mon sens, c'est d'un revenu annuel garanti que vous parlez, avec un certain lien au marché du travail établi selon le nombre d'heures ou quelque chose. Si une personne gagne 1 \$ par heure, elle a bien un revenu et peut cotiser, mais il lui faut énormément d'heures pour gagner de 10 000 à 15 000 \$ par an, à supposer qu'elle y parvienne.

Les problèmes sont plus larges que l'assurance-emploi et les congés parentaux. Je vois mal comment les congés parentaux régleraient véritablement la question. Comme vous l'avez dit, une personne obtient une portion de son salaire avec un maximum donné. Je voulais signaler que, si vous êtes la seule personne rémunérée ou si vous constituez une famille à faible revenu, les prestations de l'assurance-emploi vont jusqu'à 80 p. 100 du salaire, pas seulement 55 p. 100. Nous nous sommes efforcés d'ajuster notre politique sociale.

Pour les personnes travaillant à leur compte, vous envisagez, en fait, une espèce de revenu annuel garanti qui leur permettrait d'atteindre un certain niveau; pour un travailleur gagnant 1 \$ de l'heure, ce serait en fait mieux payé que son travail. Est-ce exact?

•(1600)

Mme Juana Berinstein: Eh bien, nous n'aurions aucune objection à une espèce de revenu annuel garanti, mais nous comprenons que ce n'est pas du ressort de votre comité.

L'hon. Paddy Torsney: Bien sûr, nous sommes nombreux à nous y intéresser.

Mme Juana Berinstein: Non, nous n'aurions aucune objection à une approche de ce type. C'est quelque chose que nous aimerions voir instaurer. Nous pensons que chacun devrait pouvoir disposer d'un niveau de vie correct.

L'hon. Paddy Torsney: Oui. Pourquoi ne pas le faire avec l'assurance-emploi?

Mme Juana Berinstein: Pour moi, la situation actuelle est que les personnes travaillant à leur compte n'ont accès à aucune de ces prestations d'assurance-emploi. Veiller à ce que ces travailleurs autonomes aient accès à cette prestation est un premier pas. Nous pensons qu'il est injuste qu'une personne soit privée de cet avantage simplement parce qu'elle est à son compte.

L'hon. Paddy Torsney: Convierait-il d'instaurer un système de prestations de maternité et de prestations parentales pour les employés comme pour les personnes travaillant à leur compte, en partant du principe que tout revenu déclaré devrait donner accès à un certain montant de prestations, suffisant pour subvenir aux besoins d'un enfant? C'est là une suggestion plutôt radicale.

Mme Juana Berinstein: Bien sûr, nous soutiendrions un programme visant autant que possible, personnes ayant alors droit aux prestations. Peut-être convierait-il d'envisager un programme indépendant du marché du travail. Il y a des pays où c'est ainsi que l'on a procédé.

L'hon. Paddy Torsney: Bien. La prestation fiscale pour enfants a réglé une partie des problèmes auxquels se heurtent les travailleurs à faible revenu que vous défendez.

Je voudrais mentionner un autre problème, qui s'éloigne un peu de l'assurance-emploi. Dans ma circonscription, un certain nombre d'organismes ont été réévalués comme employeurs par Revenu Canada, parce qu'ils traitaient toujours des mêmes contrats sur les mêmes trajets, etc. Savez-vous que Revenu Canada peut effectuer des vérifications dans certaines sociétés et décider qu'elles ont en fait des employés? Dans ce cas, les employés ont droit à toute une série d'avantages et à un salaire minimum garanti.

Mme Juana Berinstein: Oui, nous avons d'ailleurs aidé certains travailleurs à confronter certains employeurs.

Il y a une chose dont je voulais convaincre le comité aujourd'hui: la nature systémique du problème. La situation est telle qu'un travailleur individuel ne peut la remettre en question sur le marché du travail, bien que ce soit une stratégie importante à adopter. Un travailleur qui veut mettre en cause l'employeur se heurte souvent à toutes sortes d'obstacles, notamment à la menace de se voir retirer son emploi.

L'hon. Paddy Torsney: Il n'est pas nécessaire de donner son nom. Revenu Canada a un système d'appels anonymes susceptible de déclencher des enquêtes. Vous pourriez, de votre côté, faire une réclamation. Les travailleurs n'auraient pas à s'exposer.

Mme Juana Berinstein: Je pense que, souvent, les travailleurs craignent des représailles.

L'hon. Paddy Torsney: Dans ce cas, il est important de faire passer le message, afin que ces craintes cessent.

Pour l'instant, le programme est financé par les employeurs et les employés. On ne veut pas se retrouver dans une situation où... Même à 1 \$ ou 5 \$ de l'heure... nous avons entendu parler de femmes qui font fonctionner des garderies et ne gagnent pas beaucoup d'argent. Elles bénéficient de certains avantages parce que leur entreprise est dans leur foyer, il y a certains petits atouts. Mais le tableau n'est pas clair. S'agit-il simplement du revenu, parce qu'il pourrait y avoir des radiations? Voilà également des gens qui ne sont pas en mesure d'assumer les coûts des employeurs et des employés.

Quand il s'agit de savoir comment financer cette initiative, il serait bon de pouvoir compter sur le gouvernement provincial. Mais je doute que la province d'où je suis souhaite ajouter des responsabilités financières à celles qu'elle doit déjà assumer.

Permettre aux parents de s'attacher à leurs enfants pendant un certain temps, sans se soucier d'autre chose, comme de la façon dont ils vont pouvoir nourrir les enfants, est manifestement une bonne chose. Reste à savoir comment financer une telle mesure. Tout le monde est d'accord avec votre concept; certains des problèmes que vous avez soulignés sont très importants. Corrigez-moi si je me trompe, mais je crois que vous avez indiqué qu'un tiers des personnes travaillant à leur compte que vous représentez gagnent moins de 20 000 \$ par an. Elles auraient du mal à assumer d'autres déductions fiscales et ce sont précisément ces personnes que nous nous efforçons d'assister. Nous avons réduit les cotisations à l'assurance-emploi. Nous nous efforçons de réduire le fardeau fiscal, d'augmenter le revenu, grâce à la prestation fiscale pour enfants, mais cette autre mesure est particulièrement ardue.

Vous nous avez donné ample matière à réflexion, sans toutefois proposer de médicaments miracles, si ce n'est une scission avec l'assurance-emploi et l'institution d'une prestation à laquelle tout parent aurait droit pendant un certain temps.

La durée d'une année vous convient-elle, alors?

• (1605)

Mme Juana Berinstein: Les travailleuses nous ont dit que la situation était difficile pour elles, particulièrement les travailleuses autonomes. Celles qui occupent un emploi précaire et à qui j'ai parlé m'ont expliqué que la situation dans laquelle elles se trouvaient était particulièrement délicate parce qu'elles craignaient de ne pouvoir réoccuper leur emploi si elles partaient quelque temps. Non seulement ces travailleuses souffrent de beaucoup d'insécurité, elles ont également le sentiment de pouvoir être facilement remplacées. Ces sentiments sont exacerbés par le genre de situation de travail qu'elles vivent et par les relations de travail dans lesquelles elles se trouvent, bien sûr, mais il est très important pour les travailleuses d'avoir un choix et de pouvoir avoir accès pendant un an à des indemnités.

L'hon. Paddy Torsney: Si nous rêvions d'un nouveau système, que changerions-nous pour que...? À mon avis, il n'y a qu'une seule chose qui pourrait fonctionner: il faudrait verser, comme convenu, les prestations pendant un an, et celles-ci devraient dépendre du salaire minimum versé dans la province, car, si vos travailleurs gagnent au départ moins que ce à quoi ils ont droit comme salaire, il ne faudrait pas que leurs prestations soient tronquées proportionnellement, n'est-ce pas? Comment évaluer ce à quoi ces travailleurs auraient droit s'ils travaillent à contrat pour vendre tant de journaux ou tant de cartes de crédit, par exemple? Comme on ne peut faire l'évaluation sur une base horaire, il faudrait créer quelque chose qui s'apparente à un salaire minimum pour l'année.

Mme Juana Berinstein: Ou un montant en deçà duquel il ne faudrait pas descendre.

La présidente: Je crois que nous allons conclure.

Merci, madame Torsney.

Nous passons maintenant à Mme Crowder.

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

Merci de votre exposé. Le défi est notamment attribuable au fait qu'il s'agit d'une problématique sociale complexe, et il me semble que nous avons besoin d'abord d'un énoncé de principes et de valeurs. Si nous convenons que les enfants sont les fondements de notre société à long terme — puisque chacun de nous doit dépendre des enfants qui grandiront, iront sur le marché du travail et finiront un jour par payer nos pensions — il nous faut conséquemment nous

engager à appuyer les familles et les enfants de la façon la plus saine possible. Si nous pouvons au départ établir un principe d'appui aux familles et aux enfants, nous pouvons ensuite en préciser les détails.

J'ai trouvé un article publié dans le *Ottawa Citizen* le mardi 8 novembre intitulé « Forced to fight for maternity benefits: Two-year battle highlights how self-employed women are treated differently than salaried employees under the federal government's EI program ». L'article traitait d'une femme d'Ottawa qui jouissait d'un certain soutien et d'une certaine instruction. Or, elle a profité des services d'un avocat qui l'aidait bénévolement à s'y retrouver dans ce que l'article appelait un lot de règles complexes, c'est-à-dire un système en vertu duquel le visage du gouvernement n'est qu'un travailleur dans un centre d'appel ne jouissant d'aucun pouvoir mais obligé de lire des notes préparées qui ne tiennent aucunement compte de l'individu. La femme en question a fini par recevoir de l'argent, mais elle a dû attendre deux ans après la naissance de son enfant pour recevoir des chèques de 160 \$ par mois pendant 50 semaines, mais sans qu'on lui verse de l'intérêt. Si cette femme n'avait aucun autre soutien, elle aurait beaucoup de difficulté à survivre avec 160 \$ par mois, pour payer son loyer et toutes sortes d'autres nécessités de la vie.

J'ai l'impression qu'un grand nombre de ces travailleuses dont vous parlez, qui sont autonomes, n'ont pas les ressources voulues pour contester les décisions des fonctionnaires, et ce, pour plusieurs raisons. Soit qu'elles craignent de perdre l'emploi qu'elles occupent, soit qu'elles ne connaissent pas assez bien le fonctionnement de la bureaucratie pour remettre en question les décisions prises. À votre avis, quel est le pourcentage des travailleuses autonomes qui se retrouvent dans ce groupe marginalisé?

• (1610)

Mme Juana Berinstein: D'après ce que dit Leah Vosko dans un de ses articles, un tiers des travailleuses autonomes gagnent moins de 20 000 \$ par année. Nous devons nous en tenir aux chiffres publiés par Statistique Canada, sur les catégories de revenu. Parfois, il est impossible de savoir exactement combien gagnent les travailleurs. Mais une grande partie des travailleurs autonomes sont des petits salariés.

Mme Jean Crowder: Mais comment fait-on pour survivre à moins de 20 000 \$ par année quand on vit dans un grand centre urbain? Nous sommes en train de désavantager doublement ces femmes.

Mme Juana Berinstein: Oui. Bien souvent, les petits salariés qui pourraient avoir accès l'a-e choisissent de ne pas le faire parce que les prestations qu'ils recevraient ne leur permettraient tout simplement pas de survivre. Par conséquent, s'ils se trouvent en chômage, ils ne se donnent même pas la peine de faire une demande d'assurance-emploi, et préfèrent se trouver immédiatement un autre emploi. Souvent, s'ils ont quitté l'emploi au départ, c'est parce qu'on violait leurs droits fondamentaux, ou parce qu'ils ont été renvoyés par l'employeur pour avoir osé réclamer le paiement des heures supplémentaires auxquelles ils avaient droit. On les a peut-être renvoyés tout simplement parce qu'ils voulaient faire valoir leurs droits.

À notre avis, il est important de se demander quels sont les problèmes qui existent actuellement pour ceux qui cherchent à avoir accès à l'a-e, de sorte que si nous devons élargir le programme pour qu'il s'applique aux travailleurs autonomes à petit salaire, cela vaudrait vraiment la peine et cela leur éviterait de se heurter aux mêmes obstacles en voulant demander leurs prestations.

Mme Jean Crowder: Certains d'entre nous ont fait valoir que si l'on avait, dès 1995, au moment où les règles ont changé, analysé la situation du point de vue des hommes et des femmes, que les règles ne seraient pas telles qu'elles sont aujourd'hui, puisqu'elles désavantagent les femmes et les autres travailleurs saisonniers. Bien sûr, les hommes sont eux aussi lésés, mais les femmes sont lésées de façon disproportionnée.

Par simple curiosité, qu'arrive-t-il aux enfants? Je lis dans l'article que, d'après les Femmes entrepreneures du Canada, un tiers des travailleuses autonomes retournent au travail dans les deux mois de la naissance de leur bébé, alors que seulement 5 p. 100 des employées permanentes retournent aussi rapidement au travail. Qu'arrive-t-il donc à ces enfants?

Mme Juana Berinstein: Certainement pas grand-chose de bien, à mon avis. Lorsque les parents n'ont pas le choix et ne peuvent s'occuper de leurs enfants comme ils le souhaiteraient, ils prennent souvent des décisions rapides et sous pression pour faire garder leurs enfants. Parfois, cela signifie dépendre de membres de leur famille, ou même d'enfants plus âgés. Les gens font ce qu'ils peuvent pour s'organiser. Mais il faut que l'État et nos gouvernements assument leurs responsabilités en donnant aux parents des choix réels pour qu'ils puissent faire garder leurs enfants de façon adéquate. Or, pour que cette garde soit adéquate, les femmes et les parents en général doivent pouvoir se fier à des réseaux sociaux suffisants, et cela va du revenu adéquat jusqu'aux soins en garderie adéquats.

Mme Jean Crowder: Mes 10 minutes sont déjà finies?

La présidente: Il vous reste 60 secondes.

Mme Jean Crowder: Bien. Que devrait-on faire pour que la situation change?

•(1615)

Mme Juana Berinstein: De façon pratique, il faudrait, dans un premier temps, élargir le programme d'assurance-emploi pour qu'il s'applique aux travailleurs autonomes et il faudrait supprimer certains des obstacles dont j'ai parlé: à savoir supprimer le délai de carence de deux semaines, diminuer le nombre d'heures d'admissibilité et augmenter les prestations.

La présidente: Nous entendrons d'abord M. Komarnicki au deuxième tour de questions.

M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC): Une ou deux choses que vous avez dites ont attiré mon attention. Vous avez d'abord parlé des emplois précaires, et je constate que cela met en lumière deux problèmes: d'abord, le problème de reclassification, et ensuite, la difficulté d'être classé de façon adéquate et d'avoir accès adéquatement aux prestations d'assurance-emploi, de même que l'inadéquation des prestations. Je voudrais vous poser quelques questions sur le problème de reclassification, puisqu'il semble que beaucoup d'employeurs tentent d'embaucher des gens comme indépendants alors qu'on ne peut pas vraiment parler de travailleurs indépendants. Un des mes collègues a parlé d'une vérification, et je sais que plusieurs employeurs ont fait l'objet d'une vérification et que les avocats consacrent beaucoup de temps à essayer d'établir si ceux qui travaillent pour eux sont des travailleurs indépendants ou bel et bien des employés. Dans bien des cas, on a établi que les travailleurs étaient bel et bien des employés, et les employeurs sont ensuite évalués parce que leurs employés ont droit à des prestations.

N'existe-t-il pas déjà un système en place qui fasse en sorte que les travailleurs indépendants qui ne sont pas vraiment indépendants puissent être considérés comme employés. Il ne s'agit peut-être pas d'adopter une nouvelle loi en ce sens, mais plutôt de faire appliquer

de façon plus stricte la loi actuelle ou encore de prévoir un mécanisme facilement accessible par les intéressés qui leur permette d'avoir accès aux prestations auxquelles ils n'ont pas actuellement accès.

Que diriez-vous de l'idée de laisser de côté ce que nous souhaiterions voir adopter comme mesures et que nous nous concentrions plutôt à faire appliquer la loi? Je reviendrai dans un instant à ce que nous pourrions espérer avoir comme nouvelles mesures, mais si nous en restions aux mesures qui existent déjà, n'est-il pas peut-être...? Outre les mesures législatives qui existent déjà, n'existe-t-il aucun organisme ou personne qui pourrait se porter à la défense de ceux qui ne peuvent se défendre eux-mêmes, pour faire en sorte que les prestations qui existent déjà puissent leur être versées? Qu'en pensez-vous?

Je poserai ensuite ma deuxième question.

Mme Juana Berinstein: D'accord. Nous nous tournons d'emblée vers le ministère du Travail pour demander la mise en application stricte de la loi actuelle sur le travail. Nous aimerions bien voir se produire certaines choses qui ne se produisent actuellement pas. Par exemple, nous aimerions bien qu'il y ait des inspections surprises sur les lieux de travail, sans qu'il y ait à attendre qu'un travailleur dépose une plainte. Nous aimerions bien que des représentants du ministère du Travail se rendent sur les lieux pour que les travailleurs sentent qu'ils sont protégés par la loi là où ils travaillent. Nous aimerions bien que l'on impose des amendes aux employeurs qui ne cessent d'enfreindre la loi. Actuellement, la législation du travail est appliquée de façon très laxiste en Ontario, et aussi ailleurs au Canada. Les RCRPP, les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, sont en train de mettre la dernière main à une étude pluriannuelle sur les travailleurs vulnérables dans le cadre de laquelle on s'est demandé précisément quelles recommandations pouvaient être faites en vue de mieux appliquer la législation d'un bout à l'autre du pays. Voilà justement ce qu'il faut faire pour s'attaquer aux divers moyens que les employeurs emploient pour contourner la législation en vue de retirer aux travailleurs la protection juridique fondamentale.

M. Ed Komarnicki: J'ai l'impression que d'ajouter simplement une définition qui expliquerait la différence entre les travailleurs indépendants et les employés ne résoudrait pas nécessairement la difficulté. Le problème existe et est peut-être systémique, comme vous le dites. Il faut donc trouver un mécanisme plus musclé pour faire appliquer la loi. Voilà pourquoi j'ai l'impression qu'il faudrait faire des pressions pour que les programmes qui existent déjà soient appliqués de façon plus rigoureuse.

De plus, si on veut vraiment faire en sorte que tous les employés véritables aient accès aux prestations, on leur accorderait donc un salaire minimum tel qu'il existe dans les provinces et à l'échelle fédérale, et on leur donnerait accès à toutes les prestations qui y sont rattachées sans être obligés de créer d'autres prestations. C'est un énorme pas dans la bonne direction pour ceux qui occupent des emplois précaires, car cela leur permettrait de recevoir les prestations qui existent déjà, sans que cela fasse l'objet d'une nouvelle évaluation.

Mme Juana Berinstein: Je crois que nous pouvons avancer sur deux plans. Nous devons tout d'abord faire respecter les lois du travail pour que les employés soient reconnus comme tels et que les employeurs ne puissent pas les classer dans d'autres catégories pour réduire leurs coûts de main-d'oeuvre. À l'heure actuelle, un nombre appréciable de travailleurs sont classés dans la mauvaise catégorie. Par ailleurs, il faudrait étendre les avantages comme le congé de maternité et le congé parental, de même que les prestations d'assurance-chômage, aux travailleurs autonomes pour qu'ils y aient droit eux aussi.

Même après que les travailleurs ont signalé au ministre du Travail, par exemple, qu'ils sont classés dans la mauvaise catégorie, ils doivent attendre longtemps avant que leur cause soit entendue, qu'une décision soit rendue et que le ministre du Travail fasse en sorte que cette décision soit appliquée dans leur milieu de travail...

• (1620)

M. Ed Komarnicki: Je le comprends.

Mme Juana Berinstein: Il importe donc d'étendre les avantages à ces travailleurs pour favoriser l'équité et la justice dans le monde du travail.

M. Ed Komarnicki: Il faudrait peut-être par ailleurs simplifier les méthodes utilisées pour faire respecter les lois. Admettons qu'il faut veiller à faire respecter les lois et étendre les avantages sociaux; ces travailleurs auraient droit par le fait même au salaire minimum et à tout ce qui s'y rattache si on simplifiait l'application des lois. Dans ces conditions, seriez-vous favorable à ce que les prestations soient liées au revenu auquel l'employé a droit? Autrement dit, êtes-vous d'accord pour que les prestations dépendent de la rémunération de l'employé — ou ce système comporterait-il des lacunes?

Mme Juana Berinstein: Il y aurait à mon avis effectivement des lacunes parce que cette façon de procéder nuirait sans aucun doute aux travailleurs à faible revenu. Dans un pays aussi riche que le nôtre, nous devons chercher les moyens de répartir la richesse et les avantages plus également entre tous les habitants. Il est important de déterminer si les revenus des travailleurs sont suffisants et je pense que si nous fondons les prestations sur un pourcentage du revenu, elles ne seront pas nécessairement suffisantes.

M. Ed Komarnicki: Regardons les choses sous un autre angle. Si vous êtes un employé et qu'à ce titre, vous avez droit à un salaire minimum pour chaque heure de travail, est-ce que ce montant ne serait pas suffisant? Si la rémunération minimum qui détermine le montant des prestations est suffisante, le problème que vous avez soulevé ne sera-t-il pas réglé en bonne partie?

Mme Juana Berinstein: La situation que vous décrivez est très hypothétique, parce qu'à l'heure actuelle le salaire minimum est un salaire de famine. Il ne permet pas aux travailleurs des grands centres urbains d'avoir un niveau de vie convenable.

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Neville.

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

J'ai quelques questions au sujet de votre organisation, madame Berinstein. Le Workers' Action Centre est-il situé à Toronto? Existe-t-il des organisations comparables dans toutes les régions du pays, avec lesquelles vous seriez en relation, ou votre organisme est-il le seul du genre? Je connais un organisme analogue à Winnipeg, mais j'aimerais savoir jusqu'où...

Mme Juana Berinstein: Le Workers' Action Centre est effectivement situé à Toronto. Nous intervenons exclusivement

auprès des travailleurs de Toronto. Il y a quelques autres centres de travailleurs au Canada. Nous faisons aussi partie d'un organisme du nom de NAFFE, la North American Alliance for Fair Employment. Cette association compte une centaine de membres, dont la plupart se trouvent aux États-Unis.

Il y a eu par le passé des centres de travailleurs — des organismes qui aidaient les travailleurs à faible revenu et faisaient valoir leurs droits. C'est un mouvement qui a vu le jour aux États-Unis et, depuis cinq ou dix ans, des centres analogues ont été mis sur pied au Canada pour faire le même genre de travail.

L'hon. Anita Neville: Merci.

J'ai une autre question au sujet de votre organisation. Quel pourcentage ou proportion des gens que vous aidez et avec lesquels vous travaillez sont des femmes?

Mme Juana Berinstein: Je dirais environ la moitié. Nous intervenons auprès de beaucoup de familles. Très souvent, quand quelqu'un s'adresse au centre — une femme, par exemple — nous discutons avec elle et un jour elle se présente avec son conjoint, qui occupe lui aussi un emploi précaire; elle amène parfois aussi ses enfants. Cela nous permet de voir les effets du travail précaire sur toute la famille et sur différentes générations.

L'hon. Anita Neville: Merci.

Vous avez soulevé beaucoup de questions importantes aujourd'hui et je tiens à vous en remercier.

Vous prônez certaines solutions, dont l'élargissement ou la révision des prestations d'assurance-emploi, et vous avez aussi plaidé la cause des travailleurs autonomes. Pouvez-vous placer les mesures que vous préconisez par ordre de priorité?

Mme Juana Berinstein: Ce sera difficile et j'hésiterais à privilégier une mesure par rapport à l'autre. Je crois que les deux mesures sont importantes; il faut que les travailleurs autonomes aient droit aux congés parentaux et aux prestations de maternité de même qu'à l'ensemble des avantages prévus par le régime actuel d'assurance-emploi. Cependant, pour que ces mesures soient vraiment efficaces, je crois qu'il faut corriger certaines lacunes du régime d'assurance-emploi. J'hésiterais à privilégier une de ces solutions au détriment de l'autre. Je suis persuadée que l'une et l'autre doivent être prises pour améliorer l'existence et le niveau de vie des personnes à faible revenu.

L'hon. Anita Neville: Beaucoup de groupes sont venus exprimer devant nous leurs positions sur la question du congé parental et des prestations de maternité pour les travailleurs autonomes. Vous comprendrez que les groupes qui ont déjà témoigné devant nous et ceux qui le feront dans l'avenir sont très divers. Si nous recommandions d'étendre les avantages parentaux aux travailleurs autonomes, que proposeriez-vous précisément pour les familles à faible revenu auprès desquelles vous travaillez?

•(1625)

Mme Juana Berinstein: Nous voudrions qu'on change les critères d'admissibilité pour que les gens aient accès au programme; le nombre d'heures exigé pour être admissible au programme ne devrait pas être un obstacle pour les travailleurs à temps partiel, par exemple, ni pour les nouveaux arrivants. Les prestations versées devrait être suffisantes pour que chacun ait un niveau de vie convenable.

Je sais qu'il s'agit d'idées très générales et...

L'hon. Anita Neville: Effectivement. Étant donné qu'il s'agit d'un régime d'assurance, comment y intégrer ces mesures? Que proposez-vous? Si nous rédigeons un rapport, quelle serait la situation optimale que nous pourrions viser pour les travailleurs autonomes? Vous avez appelé au comité, et c'est très important, les difficultés qui découlent de la mauvaise classification des travailleurs autonomes. Quelle serait la meilleure solution que nous pourrions proposer pour la clientèle que vous desservez?

Mme Juana Berinstein: Il est très important qu'au moment d'étendre ces avantages sociaux aux travailleurs autonomes, on ne parte pas du principe que ces travailleurs ont des revenus élevés, par exemple. Ainsi, on pourrait continuer à offrir le supplément du revenu, pour que les travailleurs à faible revenu puissent en bénéficier. Il faut aussi veiller à ce que le programme soit le plus accessible possible aux personnes des deux sexes et de toutes les races. Il faut déterminer quels sont les travailleurs les moins rémunérés et quels sont les obstacles qui les empêchent d'avoir accès au régime d'assurance-emploi.

Nous recommandons donc de modifier le régime actuel d'assurance-emploi.

L'hon. Anita Neville: Mais ce serait pour les personnes employées plutôt que pour les travailleurs autonomes.

Mme Juana Berinstein: Nous aimerions que l'on recommande que les travailleurs autonomes puissent avoir accès à la gamme complète des prestations d'assurance-emploi, et non uniquement aux prestations parentales et de maternité.

L'hon. Anita Neville: J'ai une dernière question, parce qu'elle a été soulevée au cours d'une autre séance. À votre connaissance, y a-t-il beaucoup de personnes qui travaillent à leur compte, comme vous le décrivez, et qui ne sont peut-être pas vraiment des travailleurs autonomes mais qui contribuent au Programme d'assurance-emploi par brèves périodes mais qui ne peuvent jamais y avoir accès. Elles peuvent avoir un emploi temporaire pendant six ou huit semaines, et elles ont occupé une série d'emplois de ce genre sur de nombreuses années.

Mme Juana Berinstein: Oui, tout à fait. L'une des choses que nous constatons dans le cas des personnes qui occupent des emplois temporaires, saisonniers ou atypiques, c'est qu'il leur est souvent très difficile d'accumuler le nombre d'heures équivalant à un travail à temps plein pendant une année complète. Les personnes dont la participation au marché du travail est précaire sont des personnes qui n'arrivent pas à avoir accès à des emplois à temps plein sur une année complète, même si elles peuvent vouloir travailler à temps plein pendant une année complète. C'est certainement une tendance que nous constatons. Les personnes dont la participation au marché du travail est précaire ont tendance à avoir des heures et des jours de travail précaires pendant toute une année.

•(1630)

L'hon. Anita Neville: Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup, madame Neville.

Nous allons maintenant passer à Mme Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers (Laval, BQ): Merci, madame la présidente.

Madame Berinstein, merci beaucoup pour votre exposé, qui était très édifiant. Je suis toujours très étonnée de voir de quelle façon on traite les femmes, les jeunes, les nouveaux arrivants, les immigrants et les minorités visibles. Je suis toujours surprise de voir à quel point les conditions de travail sont déplorables.

[Traduction]

Est-ce que vous m'entendez?

Mme Juana Berinstein: Je vous entends en français, pas en anglais.

La présidente: Non, nous ne recevons pas la traduction anglaise.

Je pense que nous allons devoir suspendre la séance temporairement.

Mme Nicole Demers: Je ferai une exception parce que cela prend déjà trop de temps.

Vous êtes tous ici à vouloir savoir ce que je vais dire.

Des voix: Oh, oh!

Mme Nicole Demers: Cela vous intéresse tant. En fait, ce pourrait être nettement mieux.

J'ai écouté votre exposé, madame Berinstein. Il est vraiment exaspérant de voir que ce sont toujours les jeunes, toujours les femmes, toujours les minorités visibles qui sont obligés de travailler dans de telles conditions. Cela me rend furieuse. Surtout dans une province aussi riche que l'Ontario, aussi riche que la Colombie-Britannique... Le Canada tout entier est un pays très riche, et nous n'arrêtons pas de le dire. Travailler dans des conditions semblables, c'est véritablement de l'exploitation. Les femmes qui travaillent pour ce genre de salaire ne seront jamais en mesure de participer à un programme de ce genre parce qu'elles n'auront jamais suffisamment d'argent pour pouvoir y participer.

Au Québec, il existe une organisation qui au cours des 25 à 30 dernières années a travaillé avec des travailleurs qui ne sont pas syndiqués. Cette organisation s'appelle *Au bas de l'échelle*. Elle travaille avec ces personnes depuis très longtemps. Mais nous ne constatons pas de problème tels que ceux que vous décrivez, où des employés sont payés 1 \$ l'heure. C'est terrible. Cela ressemble à ce qui se passe dans les pays du tiers monde. J'ai peine à le croire.

Quel type d'appui recevez-vous du gouvernement pour aider les personnes qui subissent ce genre de conditions de travail? Au Québec, nous avons un bureau de... des normes du travail... qui établit le salaire minimum. Existe-t-il un bureau semblable en Ontario? Les gens ont-ils recours à des services qui les aident à obtenir de meilleures conditions de travail?

Il me semble que les gens craignent de parler de leurs conditions de travail parce qu'ils craignent de perdre leur emploi. Lorsque vous défendez certaines de ces personnes, avez-vous constaté des cas où certaines ont perdu leur emploi? Lorsque vous intervenez au nom de certaines de ces personnes, ont-elles en fait perdu leur emploi? Est-ce ce qui s'est produit?

Il me semble que si c'est ce qui se passe, elles auraient très peur de se faire connaître et de revendiquer leurs droits. Je me pose la question. Je considère que c'est une situation très déplorable. Ce que vous venez de nous décrire constitue une situation très déplorable.

J'aimerais savoir également les mesures que vous prenez pour aider les personnes en plus de les défendre. Avez-vous des brochures d'information? Avez-vous des services qui peuvent aider les personnes qui ne parlent ni anglais ni français? Est-ce que vous offrez ce genre de service?

Je sais que l'assurance-emploi ne peut pas aider les personnes qui connaissent ce type de conditions de travail. Ce n'est pas notre rôle. Mais en tant que législateur, je trouve qu'il est intolérable que ces personnes travaillent dans ce genre de conditions. Que pouvons-nous faire? Il doit y avoir quelque chose que l'on peut faire... En 2005, voir des femmes travailler dans de telles conditions. Elles doivent travailler 70 heures par semaine pour pouvoir nourrir leurs enfants. Comment notre société peut-elle accepter une chose pareille?

Dans quel genre de société vivons-nous si nous pouvons détourner la tête devant ce genre de situation? Je me le demande.

• (1635)

Mme Juana Berinstein: Pour répondre à l'une de vos questions, je peux vous dire que la majorité des travailleurs qui s'adressent à notre centre ont été congédiés parce qu'ils ont revendiqué ce à quoi ils avaient droit en vertu de la loi. Donc, même s'il existe une loi qui interdit les repréailles dans une province comme l'Ontario, qui est la province que je connais le mieux, nous constatons que ces personnes ne sont pas protégées par la loi. Elles ne se sentent pas protégées par la loi dans leur milieu de travail.

Lorsque nous nous demandons pourquoi, c'est parce qu'à l'heure actuelle le système oblige le particulier à déposer une plainte auprès du ministère du Travail. Nous préférierions qu'il existe un système beaucoup plus proactif où le représentant du ministère du Travail se rendrait dans le milieu de travail et n'attendrait pas qu'une personne dépose une plainte.

Vous avez également demandé ce que nous faisons. Ce que nous tâchons de faire, c'est d'établir des stratégies. Lorsque les travailleurs viennent à notre centre, nous les renseignons sur leurs droits en vertu de la loi et nous tâchons d'établir des stratégies, de songer à des tactiques que l'on peut utiliser pour leur permettre de se prévaloir de ces droits. Et nous tâchons de créer une solidarité entre les travailleurs. Ce sont les membres qui dirigent notre centre et le travail de notre centre est déterminé par nos membres, et les travailleurs s'entraident de façon très directe pour se prévaloir de leurs droits et orientent le travail du centre.

Je sais qu'un autre membre du comité a indiqué avoir eu l'impression que je parle uniquement des problèmes sans offrir beaucoup de solutions. C'est la réalité à laquelle nous sommes confrontés chaque jour, les problèmes auxquels font face les travailleurs qui vivent des situations de travail absolument effroyables, où les gens sont exploités et font l'objet de pratiques abusives, et dont les droits fondamentaux, comme le salaire minimum et les autres dispositions prévues par la Loi sur le travail, comme les heures supplémentaires, l'absence de repréailles, les congés fériés payés...sont des choses auxquelles ces personnes n'arrivent pas à avoir accès. On les prive de leurs droits, en particulier les travailleuses, mais aussi les nouveaux arrivants.

Mme Nicole Demers: Votre association reçoit-elle une aide du gouvernement provincial?

Mme Juana Berinstein: Notre association?

Mme Nicole Demers: Oui.

Mme Juana Berinstein: Notre groupe ne reçoit pas de financement de la part du gouvernement provincial. Notre financement provient surtout de fondations privées.

Mme Nicole Demers: Mais recevez-vous une aide quelconque? Avez-vous une certaine influence? Lorsque vous comptez un certain nombre de membres, que ce soit 5 000 ou 10 000 membres au sein de votre association, je ne sais pas...

• (1640)

Mme Juana Berinstein: Nous tâchons de nous faire entendre très sérieusement par le ministère du Travail.

La présidente: Merci beaucoup.

Je vous remercie, madame Demers.

Nous allons maintenant passer à Mme Crowder.

Mme Jean Crowder: Je vous remercie.

Il me semble en fait que nous sommes en train de traiter de deux questions. Nous traitons des travailleurs autonomes qui gagnent un revenu suffisant qui leur permet d'avoir accès aux prestations parentales ou de maternité. Mais nous traitons également d'un nombre important de travailleurs qui... À moins d'apporter d'énormes changements au régime d'assurance-emploi, et même si nous éliminions la période de carence de deux semaines et que nous abaissions le nombre d'heures, et que nous apportions des modifications mineures à la prestation, il ne semble pas que l'assurance-emploi soit la solution pour un nombre important de travailleurs.

Que pouvons-nous faire d'autre?

Mme Juana Berinstein: Je ne crois pas que ce soit la solution, mais c'est une mesure importante pour que ces personnes bénéficient au moins de ce droit. Je crois que c'est un début. Je considère qu'à l'heure actuelle, même ce droit n'est pas accessible.

En ce qui concerne les autres mesures que nous pouvons prendre, la responsabilité en incombe partiellement à la province pour ce qui est de faire respecter les normes du travail, sauf en ce qui concerne certains travailleurs qui sont assujettis aux lois fédérales. Nous préconisons des changements plus vastes qui permettraient aux gens d'avoir un meilleur niveau de vie. Nous préconisons entre autres d'augmenter le salaire minimum pour que les personnes puissent subvenir à leurs besoins et ne pas vivre en deçà du seuil de la pauvreté.

Il ne fait aucun doute qu'un comité comme le vôtre, qui envisage de recommander d'élargir la portée d'un programme d'assurance-emploi, pourrait à tout le moins mentionner certains des autres aspects auxquels il faut remédier, et qui nécessiteraient des mesures supplémentaires de la part du gouvernement pour améliorer le niveau de vie des travailleurs à faible revenu.

Mme Jean Crowder: J'ai l'impression que vous recommandez que nous préconisions de modifier le régime d'assurance-emploi et que nous abordions également les autres questions dont vous avez parlé.

Vous avez parlé d'emplois à temps plein pendant une année complète. À une époque, j'ignore quel est le pourcentage, mais un pourcentage important de la population active occupait un emploi à temps plein pendant une année complète, mais la situation a maintenant changé de façon radicale; c'est en fait l'inverse. On a l'impression que nous allons continuer dans cette voie, que les gens travaillent à contrat ou à leur propre compte. Pourtant, nous avons une politique sociale qui ne s'est pas adaptée aux changements qu'a connus la main-d'oeuvre.

Que proposez-vous?

Mme Juana Berinstein: Je propose que nous modifions la politique sociale pour qu'elle reflète les changements survenus dans la population active. Je crois qu'il y a certains mouvements en ce sens également; la Commission du droit du Canada, dont j'ai parlé plus tôt, examine qui sont les... Vous avez raison, particulièrement lorsque nous examinons nos lois sur le travail, par exemple. Un grand nombre d'entre elles sont périmées. Elles ont été créées à une époque où l'on parlait du principe que le soutien de famille était un homme et que cette personne travaillait à temps plein toute l'année. Il ne fait aucun doute que cela ne ressemble pas aux familles qui existent aujourd'hui. Il ne fait aucun doute qu'aujourd'hui beaucoup de situations d'emploi sont tout autre.

Ce qu'il faut entre autres faire, c'est modifier nos lois du travail. Nous devons modifier la politique sociale pour qu'elle rende compte de cette situation. Nous devons également nous assurer que ces changements ne légitiment pas des tendances qui nuisent aux familles, aux travailleurs et aux femmes. Nous devons entre autres nous assurer... Il est important, par exemple, de prévoir des droits fondamentaux du travail afin que si nous envisageons d'élargir la portée d'une prestation, nous veillions à ne pas le faire... et à légitimer, par exemple, le fait que n'importe qui puisse catégoriser un travailleur en tant que travailleur autonome.

Comme je l'ai dit, de toute évidence cela déborde de la compétence du comité, mais nous devons nous assurer que toutes ces mesures sont prises en parallèle.

Mme Jean Crowder: Ce qui nous exaspère entre autres, c'est que le comité a entendu de nombreux témoins qui ont parlé d'études qui ont été faites, du rapport et de ce genre de choses. Un grand nombre des questions que vous avez soulevées aujourd'hui ne sont pas nouvelles. Il y a des travaux importants qui ont été faits au sujet des immigrantes et de la pauvreté, des femmes autochtones et de la pauvreté, des jeunes et de la pauvreté. Nous disposons de l'information, mais la difficulté, c'est d'opérer ce changement.

Je suis d'accord avec vous, nous devons modifier la politique sociale, mais la difficulté en fait c'est de déterminer comment concrètement modifier la politique sociale. L'information existe, mais nous semblons incapables de prendre les mesures qui s'imposent. Il ne semble pas exister de manière cohésive de prendre du recul et d'examiner la situation dans son ensemble. Lorsque l'on apporte des changements à l'assurance-emploi, quelles en sont les répercussions sur les soins de santé? Quelles en sont les répercussions sur la formation et l'éducation? Quelles en sont les répercussions sur le logement? Nous n'avons pas adopté ce type d'approche en matière de politique sociale, ou si nous l'avons fait, ce n'est pas évident.

Il s'agissait davantage d'une observation que d'une question.

• (1645)

La présidente: Madame Karetak-Lindell.

Mme Nancy Karetak-Lindell (Nunavut, Lib.): Je vous remercie.

Je tiens à vous remercier de votre exposé intéressant. Je suis désolée d'en avoir manqué une partie, mais certaines des questions que je voulais poser ont été posées par Anita et d'autres collègues.

D'après ce que j'ai entendu, il semble qu'il y a beaucoup à faire en vertu de la législation provinciale et des lois provinciales du travail. J'ai été employeur, en plus d'avoir été employée, et j'essaie de déterminer ce que nous pouvons faire au niveau fédéral pour nous assurer que tout le monde respecte la loi. J'essaie de trouver un moyen d'éviter que ce soit toujours la responsabilité de l'instance de

surveillance de s'assurer que les gens respectent la loi. C'est ce que je dois comprendre d'après les situations que vous décrivez, à savoir qu'il appartient aux employeurs de traiter leurs employés de façon équitable. Mais il semble qu'il incombe principalement aux employés de s'assurer que les mesures sont prises pour que les travailleurs soient traités équitablement. J'essaie de déterminer comment nous pouvons, au niveau fédéral, nous assurer de combler ces lacunes. De toute évidence, certaines personnes sont en train de tomber entre les mailles du filet, et certains profitent de l'ignorance des employés.

À titre d'employeur, je me suis toujours fait un devoir de m'assurer que les gens étaient au courant des droits dont vous avez parlé: les congés fériés, le temps supplémentaire et les heures de travail. J'essaie de déterminer comment nous pouvons intégrer tous ces éléments lorsque nous parlons des travailleurs autonomes. Comme nous le savons, la tendance au Canada semble aller dans le sens des petits emplois à contrat, de sorte que l'employeur n'a pas à payer sa part du RPC, de l'assurance-emploi, etc. Mais nous vivons dans un monde où règne la concurrence, et tout le monde veut réduire ses coûts. Vous parlez également de la protection sociale.

Il s'agit davantage d'une observation. Il me semble qu'à moins que nous ayons des groupes comme le vôtre qui se battent au nom des employés... Je représente le Nunavut. Il est très difficile d'y avoir des organisations comme la vôtre, particulièrement lorsque vous dites que votre financement provient de sources privées. Nous n'avons tout simplement pas cette capacité, particulièrement dans le Nord, et je dirais probablement aussi dans les régions rurales. Une fois de plus, cela devient un service qui n'est offert qu'en milieu urbain.

J'essaie de déterminer le rôle que doivent jouer les deux paliers de gouvernement pour assurer la protection des droits des travailleurs, parce que de toute évidence les gens tombent entre les mailles du filet. Je comprends ce que vous dites à propos des prestations à l'intention des travailleurs autonomes, mais je crois que le domaine dont vous parlez déborde nettement la portée de l'étude que nous sommes en train de faire.

J'aimerais donc avoir vos commentaires à ce sujet.

Mme Juana Berinstein: Pour répondre à votre première observation sur le rôle du gouvernement fédéral, il y a le Code canadien du travail. À l'heure actuelle, le code fait l'objet d'un examen. La commission Arthurs examine une partie du code. Nous estimons donc qu'il serait possible de relever les normes au niveau fédéral, ce qui serait un changement important.

On peut, par exemple, formuler des recommandations visant à modifier le Code canadien du travail de manière à atteindre certains objectifs que nous jugeons importants, par exemple, renforcer les activités d'application de la loi et augmenter le nombre des inspections surprises; établir un régime de protection salariale qui indemniserait les travailleurs lorsque les compagnies ne paient pas les salaires; et augmenter le salaire minimum fédéral. Ensuite, on peut s'appuyer sur de telles normes fédérales pour tenter de relever également les normes provinciales.

Le problème est plus vaste que les prestations de maternité et parentales. Quand on nous a demandé de venir témoigner devant le comité au sujet de l'a-e, nous avons réuni une équipe et nous avons eu des entretiens avec des travailleurs à notre centre sur cette question, en vue de préparer notre exposé, nous nous sommes rendu compte qu'il nous était impossible de venir faire un exposé devant le comité sans aborder des questions comme les heures ouvrant droit à l'admissibilité et le niveau des prestations, même si nous savions que ce n'était pas exactement l'objet de votre étude. Vous n'examinez pas des recommandations en vue de changer le régime actuel de l'a-e, mais nous avons jugé impossible de vous parler de la situation des travailleurs que nous avons rencontrés, des travailleurs à faible revenu, dans aborder ces autres questions.

D'une manière, nous essayons de dire qu'à notre avis, il faudrait envisager le problème dans une optique plus large. Je sais que des membres du comité ont également dit qu'ils sont conscients des problèmes, que ceux-ci sont plus attendus que le champ d'étude du comité. Nous voulions seulement nous assurer — et j'estime que ce serait une contribution de notre part — qu'on se fonde vraiment sur l'expérience concrète de la situation des travailleurs à faible revenu et qu'on prenne conscience à quel point l'élargissement des prestations de maternité et parentales serait certainement utile. Mais en même temps, nous pouvons vous parler, en nous fondant sur notre expérience, des obstacles auxquels les gens se sont butés en tentant d'avoir accès à ces prestations.

• (1650)

Mme Nancy Karetak-Lindell: Je voudrais ajouter rapidement une observation. Pour ce qui est des prestations parentales — j'ai peut-être raté quelques minutes de votre exposé —, j'essaie encore de comprendre comment un travailleur indépendant pourrait payer pour toucher ces prestations. Comme nous l'ont dit plusieurs témoins, la plupart des gens ne peuvent pas se permettre de payer pour adhérer à ce régime. Je sais que vous y avez fait allusion, en répondant à la question de Paddy, mais j'essaie encore de comprendre comment ce régime pourrait fonctionner pour les travailleurs indépendants si cela devait être facultatif, comme vous l'avez dit, je crois, de la part des employés ou des travailleurs indépendants.

Je vous demanderais de bien vouloir préciser cela.

Mme Juana Berinstein: Je dois préciser que nous ne préconisons pas un système facultatif. Nous estimons que si les prestations doivent être étendues, le régime doit être universel. On ne peut pas adhérer au programme ou s'en retirer à sa guise.

Ce que j'ai dit, c'est que si le programme offrait différentes options, bien que chacun soit tenu d'y adhérer, on pourrait choisir d'avoir un plus grand nombre de semaines moins bien rémunérées, ou des prestations plus élevées sur un plus petit nombre de semaines; une telle option serait acceptable pour nous. Mais nous croyons que les gens ne devraient pas pouvoir adhérer au programme ou s'en retirer à leur guise. Nous estimons qu'il devrait s'appliquer à tous les travailleurs indépendants.

Mme Nancy Karetak-Lindell: Et que dites-vous de son financement?

La présidente: Je crois que le temps est maintenant écoulé. Si vous avez encore une brève observation, ça va.

Mme Juana Berinstein: Je n'ai assurément pas la prétention d'avoir une solution à proposer au comité quant à la manière de financer un régime comme celui-là, mais il serait certainement important de s'assurer que ce ne soit pas un fardeau, surtout pour les petits salariés. Or il est certain que ce serait leur imposer un fardeau

que de les obliger à payer à la fois la part de l'employé et celle de l'employeur.

La présidente: Je passe maintenant à Mme Smith.

Mme Joy Smith: Merci.

Avez-vous déjà examiné la situation des immigrantes qui occupent de tels emplois?

Il me semble que quand on doit travailler dans sa deuxième langue, ce qui est un obstacle pour beaucoup d'entre elles, la confiance en soi en souffre, avec tout ce que cela comporte. Je me demandais si l'on avait réfléchi à la manière d'aider les néo-Canadiens, en leur expliquant le système et peut-être en leur donnant un aperçu de ce qu'ils pourraient réaliser en faisant certaines démarches, comme de suivre des cours, d'améliorer leur anglais, d'explorer les différents marchés du travail?

Je sais que dans notre ville, nous avons un centre d'entreprise des femmes auquel les femmes peuvent s'adresser pour s'informer sur le fonctionnement du système canadien. En écoutant l'exposé aujourd'hui, il m'a semblé qu'il y avait de nombreuses difficultés. C'est un véritable problème, mais peut-être que nous devrions étendre la portée de notre examen et discuter un peu de ce que l'on pourrait faire d'autre pour habiliter et responsabiliser, surtout les femmes immigrantes qui viennent chez nous et qui cherchent n'importe quel emploi pour amorcer leur nouvelle vie. Quelles sont vos réflexions là-dessus?

• (1655)

Mme Juana Berinstein: Je pense que les services d'établissement sont certainement importants pour aider quelqu'un à s'installer dans un nouveau pays. Mais je suis par ailleurs convaincue, en me fondant sur mon expérience au centre et sur ce que j'ai vu, que le problème ne se situe pas au niveau de la travailleuse prise individuellement. Les gens semblent croire que beaucoup de travailleurs ne connaissent pas leurs droits et que c'est la raison pour laquelle ils sont exploités au travail. Or, nous avons constaté que les travailleurs savent quand leurs droits sont violés. Un travailleur sait que c'est contre la loi de le payer moins que le salaire minimum; un travailleur le sait lorsqu'il n'est pas rémunéré pour ses heures supplémentaires; quand une travailleuse fait l'objet de harcèlement sexuel, elle sait que c'est illégal.

Le problème ne se situe donc pas tellement au niveau de la connaissance des droits, mais plutôt de la manière dont on peut exercer ces droits tout en se sentant quand même protégé et en sûreté. À notre avis, c'est là que le problème réside principalement. Dans le système comme celui qui existe actuellement, le processus de plaintes déposées au ministère du Travail, il incombe aux travailleurs de signaler la conduite de son employeur. C'est très difficile pour les travailleurs qui se débattent pour survivre et qui doivent jongler avec de nombreuses difficultés dans leur vie. Beaucoup de travailleurs à faible revenu cumulent deux ou trois emplois pour boucler leurs fins de mois et il peut être très difficile pour eux de se lancer dans un processus juridique compliqué.

Il importe aussi de signaler que le problème n'est pas nécessairement que le travailleur ne connaît pas ses droits ou ne sait pas comment les exercer, c'est aussi le fait que les employeurs exploitent délibérément leurs employés. Bien souvent, ce n'est pas par inadvertance que les employeurs n'accordent pas à leurs employés les privilèges auxquels ils ont droit; ils le font sciemment parce que cela les avantage à certains égards, généralement financièrement. Nous trouvons donc qu'il est également très important de transmettre aux employeurs un message très clair en leur disant que le gouvernement ne tolère pas de telles pratiques et que toute violation de la loi entraînera des pénalités ou des conséquences.

À l'heure actuelle, quand un employeur enfreint les normes du travail, par exemple, en payant moins que le salaire minimum, si un travailleur porte plainte contre cet employeur, même si le travailleur a gain de cause, tout ce qui se passe, c'est que l'employeur doit payer ce qu'il doit. Il arrive très rarement que l'employeur soit le moins pénalisé pour avoir enfreint la loi. Cela a créé une situation d'impunité dans laquelle les employeurs ont pris l'habitude d'enfreindre la loi. Ils savent que même s'ils enfreignent la loi, dans le cas des salaires qui ne sont pas entièrement payés, si un travailleur porte plainte, il faudra de six à huit mois en Ontario avant que la cause soit entendue. C'est comme si l'on accordait à cet employeur un prêt sans intérêt pendant six ou huit mois, parce qu'à la fin de cette période, il doit seulement payer ce qu'il devait au départ.

La présidente: Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole à Mme Torsney.

L'hon. Paddy Torsney: Il est évident que toutes ces questions relèvent de la compétence des provinces, mais je sympathise avec vous.

Avez-vous fait des représentations au Comité des finances pendant ces audiences, ou lui avez-vous envoyé un mémoire?

Mme Juana Berinstein: Vous voulez savoir si nous avons témoigné devant le comité des finances provincial ou fédéral?

L'hon. Paddy Torsney: Le comité fédéral.

Mme Juana Berinstein: Non. Nous avons présenté un mémoire dans le cadre de l'examen du Code du travail du Canada, mais pas au Comité des finances.

• (1700)

L'hon. Paddy Torsney: Du point de vue stratégique, je crois que vous devriez témoigner devant le Comité des finances chaque fois qu'il tient des audiences prébudgétaires, car ce processus de consultation prébudgétaire permet de glaner des idées sur la façon d'améliorer les normes. Ainsi, quand on a voulu prendre des mesures pour lutter contre la pauvreté chez les enfants, on a reçu des suggestions qui ont mené la création de la prestation fiscale pour enfants. C'est un processus utile. Cela peut prendre des années, mais vous devriez vous assurer qu'on entende vos idées.

Moi, j'estime qu'il faut dialoguer davantage au sein du grand public, pas seulement au gouvernement, parce que, en fait, il y a beaucoup d'employés contractuels qui choisissent de travailler à contrat. Évidemment, ce ne sont pas les moins bien payés qui font ce choix. Ce sont les contractuels bien rémunérés qui choisissent ce mode de travail, car ils jugent que c'est plus avantageux pour eux. Chaque fois que je vois l'un de ces contrats, je demande à voir les avantages sociaux. On me répond souvent que ces travailleurs n'ont qu'à s'acheter des assurances privées. Or, s'ils étaient des employés, ils auraient des avantages sociaux. Et c'est dans l'intérêt de tous, parce que ceux qui peuvent se permettre de ne pas s'acheter

d'assurances privées et qui empochent la différence sont habituellement ceux qui n'ont personne à leur charge, qui n'ont pas besoin d'un régime de soins de santé, qui sont jeunes et célibataires. Les personnes mariées ou en couple et celles qui ont des enfants s'en trouvent désavantagées. Je crois qu'il faut parler davantage de cela.

On me demande souvent d'approuver certaines choses auxquelles je me dois de m'opposer parce que tout ce travail à contrat ne me plaît pas. J'ai entendu bien des jeunes hommes me dire de ne pas m'inquiéter, qu'ils s'en occuperaient. Or, quand il y a trop de travail à contrat, certains en sont désavantagés. Il faut donner aux contractuels la possibilité de parler de ces questions et susciter un débat.

Peter Drucker est décédé la semaine dernière. À ses yeux, la loyauté de l'employé est très importante et pour l'encourager, l'employeur doit prendre soin de ses employés, leur offrir de bons avantages sociaux et être compréhensif. Vous avez dit que, souvent, les gens ne savent même pas quels sont leurs droits. J'ai vu bien des cas d'employés qui exprimaient mal leurs droits et cela crée des difficultés, ou ils croient connaître leurs droits et causent des problèmes à leurs employeurs. On me demande souvent d'intervenir et d'appeler des employeurs, dans des domaines qui relèvent de la province, mais si l'employé n'a pas su faire comprendre à l'employeur ce qu'il voulait, la situation n'est pas facile.

Je vous encourage donc à poursuivre votre excellent travail, et si nous pouvons faciliter ce genre de dialogue...

En 12 ans, il est arrivé à plus d'une reprise que Revenu Canada impose une nouvelle cotisation à des entreprises de ma circonscription; cela a mis en colère bien des employés — ils ne croyaient pas qu'ils étaient employés — qui ne comprenaient pas que je laisse Revenu Canada faire cela. Certains étaient très bien payés. D'autres croyaient que l'entreprise allait faire faillite. D'autres encore étaient satisfaits de ces arrangements. Malheureusement, certaines entreprises ont finalement fait faillite.

Il nous faut un meilleur dialogue sur toutes ces questions. Peut-être n'avons-nous pas besoin de plus de dispositions législatives. Au niveau fédéral, on réclame une réévaluation des cotisations des employeurs au RPC et à l'assurance-emploi, mais c'est généralement un employé qui a présenté une demande indépendante, ne sachant pas qu'il n'était pas contractuel. Il nous faut plus de ressources sur ce front.

Par ailleurs, je crois que ce que vous préconisez devrait relever du régime fiscal plutôt que du régime d'assurance-emploi qui est, après tout, un régime d'assurance. Les deux semaines représentent votre participation aux coûts, comme pour les avantages sociaux, du moins, on espère que vous avez des avantages sociaux. Votre régime d'avantages sociaux exige probablement que vous versiez 20 p. 100 en primes pour les soins dentaires, ou quelque chose du genre, ou une somme forfaitaire minimale chaque année. Ces deux semaines représentent votre participation aux coûts. Quand on a mis en place le congé parental, c'était deux semaines pour chaque employé — il s'est passé de quatre semaines à deux semaines, et cela a aidé un peu.

Malheureusement, bien des gens ne comprennent pas que c'est un régime d'assurance. Peut-être que certains préféreraient que ce ne soit pas un régime d'assurance, mais il faudrait alors qu'ils trouvent une autre façon de financer ce programme. Il faudrait trouver une façon d'assurer un revenu minimal à tous. Pour ce faire, il faudrait tenir compte non seulement du congé parental, mais de toutes les préoccupations des travailleurs.

• (1705)

Je vous encourage à en parler aux membres du Comité des finances, parce que, peu importe ce que l'on décidera de faire pour l'a-e, vous avez soulevé une foule de problèmes. Je pense que vous préconisez une réorganisation plus profonde de la manière dont nous accordons les prestations d'assurance-emploi et les prestations parentales, et il serait très utile que le Comité des finances entende également votre plaidoyer.

La présidente: Merci.

Monsieur Komarnicki.

M. Ed Komarnicki: Je reconnais que vous abordez des questions qui sont de compétence à la fois provinciale et fédérale et que cela peut créer quelques difficultés.

Je n'ai pas très bien compris si votre groupe a plaidé sa cause dans le cadre de l'examen du Code canadien du travail mené par le professeur Arthurs.

Mme Juana Berinstein: Oui, nous avons témoigné et nous avons aussi rencontré plusieurs attachés de recherche de la Commission. Nous avons présenté un mémoire écrit.

M. Ed Komarnicki: Quelle était votre proposition de base en ce qui concerne le Code canadien du travail lui-même? Quel était votre thème principal?

Mme Juana Berinstein: Notre thème central, c'est qu'il faut renforcer les normes. Les normes actuelles sont trop faibles et il faut donc, entre autres mesures, rehausser les normes, et il faut aussi renforcer les mesures d'application de ces normes.

M. Ed Komarnicki: Ce sont deux bonnes observations.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons à Mme Gagnon. Nous voulons seulement nous assurer, madame Gagnon, que notre système fonctionne; nous avons éprouvé des difficultés auparavant.

Est-ce que le système fonctionne bien?

[Français]

Mme Christiane Gagnon: Est-ce que cela fonctionne? On n'entend pas l'interprétation.

[Traduction]

Je voudrais m'exprimer en anglais. Mon anglais n'est pas tellement bon, mais je reviens à ce dont Mme Torsney parlait tout à l'heure. Elle a dit que vous devriez peut-être témoigner devant le Comité des finances. Nous pouvons dire cela à beaucoup de femmes qui viennent témoigner devant nous, mais si nous disons à tout le monde d'aller voir ce comité-là ou un autre comité, si nous disons que quelqu'un d'autre aura peut-être une solution à vos problèmes...

Je trouve que c'est en effet le bon endroit où s'adresser, mais pour le comité, je propose que nous fassions un rapport sur ce que le comité va étudier, après quoi nous pourrions donner des conseils au Comité des finances, aux ministres de la Condition féminine et des Ressources humaines. Il y a trois personnes à qui il incombe de changer la loi ou de changer la manière d'envisager le problème ou la sensibilité des gens à l'égard de ceux qui ne gagnent pas suffisamment d'argent; cela ne se limite pas à la problématique de l'assurance-emploi.

Si nous faisons cela, nous le ferons pour absolument toutes les questions que nous abordons ici. Nous n'avons pas les moyens de nous pencher sur une foule de questions touchant les femmes et de prendre des mesures, mais le comité doit être proactif. Or le moyen

d'être proactif, c'est d'insister très fort auprès des ministres qui sont responsables des questions touchant les femmes. Voilà ce que j'avais à dire.

La présidente: Merci beaucoup, et je vous remercie de votre patience, étant donné l'absence de services de traduction, madame Gagnon.

Je crois que Mme Torsney veut intervenir.

L'hon. Paddy Torsney: Je voulais savoir si vous aviez le statut d'organisme de charité.

Mme Juana Berinstein: Non, nous ne l'avons pas.

L'hon. Paddy Torsney: Mais êtes-vous inscrit comme organisme à but non lucratif?

Mme Juana Berinstein: Nous venons tout juste de nous constituer à titre d'organisme à but non lucratif.

L'hon. Paddy Torsney: Les gens ne peuvent donc pas faire des dons à votre organisation?

Mme Juana Berinstein: Non, mais nous travaillons en très étroite collaboration avec la clinique d'aide juridique et nous faisons parfois des projets conjoints; les gens peuvent donc faire un don à un projet auquel nous travaillons de concert avec la clinique d'aide juridique de la localité.

L'hon. Paddy Torsney: J'espère que nous formulerons des recommandations fondées sur votre témoignage, mais je tiens à souligner que vous devez aussi témoigner devant le Comité des finances, notamment parce que je sais, en ayant été la vice-présidente, que très peu de femmes y comparaissent et que très peu de questions comme celles que vous avez soulevées y sont présentées.

Au cours de toutes ces consultations budgétaires, il a été plutôt frustrant d'entendre parler d'allégements fiscaux et d'investissements dans toutes sortes de domaines mais très peu d'investissements dans les travailleurs. Vous devez vous faire entendre, parce quand nous suivons ces questions en caucus, on tombe des nues, on nous dit que personne n'en a jamais parlé auparavant. Il serait donc très utile que vous présentiez vos préoccupations à nos collègues du Comité des finances aussi.

• (1710)

La présidente: Merci, madame Torsney.

Puisqu'il n'y a plus d'intervenants, je remercie notre témoin de son exposé très convaincant. Vous avez très bien défini les enjeux pour nous et cela facilitera certainement nos travaux. Merci beaucoup d'être venue. Votre témoignage nous sera très utile.

Mme Juana Berinstein: Merci de m'avoir invitée.

La présidente: Avant de lever la séance, je vous indique que ce mercredi, nous poursuivons notre étude de l'admissibilité des travailleurs autonomes aux prestations parentales avec le témoignage de Me Marcelle Marion, auparavant représentante de l'Association du Barreau canadien. Lundi prochain, nous accueillerons les ministres Cotler et Fontana qui traiteront du très important sujet de l'équité salariale.

Nous aurons aussi une discussion à bâtons rompus avec Mme Grant Cummings, qui s'est déjà jointe à nous, dans le cadre des consultations du Comité canadien d'action sur le statut de la femme. J'espère que vous pourrez rester un peu; Mme Cummings fera le point sur les activités de son organisation.

La séance est levée.

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.