



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 054



1^{re} SESSION



39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 8 mai 2007



Présidente

Mme Yasmin Ratansi

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

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

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 8 mai 2007

• (1535)

[Traduction]

La présidente (Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.)):
Nous sommes prêts à ouvrir la séance. Nous allons discuter de la sécurité économique des femmes et nous recevons les représentants de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants qui sont Noreen O'Haire, directrice et John Staple, secrétaire-général adjoint; et la représentante de la Registered Practical Nurses Association of Ontario, Sheri Oliver, la directrice.

Comme on vous l'a dit, vous disposez de 10 minutes pour faire une déclaration. Allez-vous partager votre temps? Oui? Comme d'habitude, nous allons surveiller l'horloge de près. Si vous me voyez vous faire signe, cela voudra dire que votre temps est écoulé.

Quand vous aurez terminé de parler, nous passerons aux questions et après les questions, nous vous accorderons une minute chacun pour conclure.

Comme nous devons voter à 17 h 30 aujourd'hui, la réunion se terminera à 17 heures afin de nous laisser 15 minutes pour discuter des travaux du comité.

Madame O'Haire, allez-vous commencer ou préférez-vous laisser Sheri commencer?

Madame Oliver, vous disposez de 10 minutes.

Mme Sheri Oliver (directrice, Initiatives stratégiques en matière de soins infirmiers, Registered Practical Nurses Association of Ontario): Certainement, merci.

Merci, madame la présidente et bon après-midi. Je m'appelle Sheri Oliver. Je suis directrice des Initiatives stratégiques infirmières auprès de la Registered Practical Nurses Association connue sous le sigle « RPNAO ».

Je pense que beaucoup d'entre vous savent déjà que la RPNAO est une association professionnelle bénévole qui parle au nom des infirmiers et infirmières auxiliaires autorisés habilités par la Loi de 1991 sur les infirmières et infirmiers et la Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées à exercer leur profession en Ontario. La RPNAO est membre de PN Canada, l'association professionnelle regroupant les infirmiers auxiliaires à l'échelle du pays. Je suis heureuse d'être parmi vous aujourd'hui.

Je voudrais vous parler un peu des infirmières auxiliaires autorisées en Ontario et, ce faisant, corriger quelques préjugés que nous entendons parfois.

Comme je vous l'ai déjà dit, les infirmières auxiliaires autorisées sont des professionnels des soins de santé soumis à la réglementation. On les désigne en Ontario sous l'acronyme IAA. D'autres provinces, on les appelle des infirmières auxiliaires immatriculées. Nous constituons la deuxième profession de soins de santé réglementée. En Ontario, les infirmières autorisées, les IA et les infirmières auxiliaires autorisées sont régies par les mêmes règlements et font l'objet de la même formation.

Vous trouverez des IA et des IAA dans tous les secteurs des soins de santé. Ce qui les distingue, c'est surtout la population qu'elles desservent. Ces différences proviennent de la formation qu'elles ont reçue. Je m'étendrai dans un instant sur la disponibilité de la formation professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, les personnes qui viennent de recevoir leur diplôme souhaitant s'inscrire auprès de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario pour exercer en qualité d'IAA doivent avoir en poche un diplôme en soins infirmiers auxiliaires qui s'obtient après deux ans d'études dans un collège communautaire. On compte à travers le Canada 64 000 infirmières autorisées dont presque la moitié, 29 000, exercent en Ontario.

Maintenant que je vous ai sommairement présenté la profession, je voudrais d'étendre sur des questions auxquelles la profession est confrontée et qui sont du ressort du Comité permanent sur la condition féminine. On compte parmi les IAA 94 p. 100 de femmes. À ce titre, beaucoup des difficultés auxquelles nous sommes confrontées sont communes à celles que connaissent sur leur lieu de travail d'autres professions à forte composante féminine. Certains des problèmes que nous connaissons sont toutefois propres à notre milieu.

La majorité des IAA travaillent par roulement les fins de semaine et pendant les jours de fête. Nos adhérentes dénoncent beaucoup le peu d'accès à des bonnes garderies abordables et souples pour leurs enfants. L'accès à une garderie n'est pas pour nos IAA un caprice ou un luxe, mais une condition indispensable pour pratiquer la profession et ainsi contribuer aux ressources humaines dont notre système des soins de santé a tant besoin.

La sécurité financière pose aussi problème à nombre d'IAA. Leurs salaires varient très largement en Ontario. C'est dans les hôpitaux où elles sont les mieux payées puisqu'une IAA qui travaille à plein temps peut compter sur une rémunération annuelle comprise entre 42 000 \$ et 47 000 \$. C'est peu dans le monde d'aujourd'hui, surtout compte tenu des dépenses auxquelles elles doivent faire face tous les jours.

Si les infirmières sont communément dans des situations stressantes, tant physiquement qu'émotionnellement, ces situations sont dans la nature de la profession qu'elles ont choisie. Par exemple, les infirmières auxiliaires autorisées qui dispensent des soins à long terme dans des secteurs communautaires ont des charges de travail absolument épuisantes, oeuvrent le plus souvent seules et sont dans l'ensemble les plus mal payées dans le système provincial des soins de santé. Les IAA employées à plein temps, en particulier celles qui ont des emplois à plein temps dans nos hôpitaux, peuvent s'estimer relativement heureuses.

Seules 55 p. 100 des IAA en Ontario ont réussi à trouver un poste à plein temps. Je sais que ce chiffre vous surprendra étant donné le manque d'infirmières dont vous avez tous entendu parler. On compte aujourd'hui 2 000 IAA dans notre province, soit 7 p. 100 du total, qui sont à la recherche d'un emploi fut-il à temps partiel ou à temps plein. Certaines dispensent des soins dans un environnement non réglementé alors que d'autres tiennent des postes qui échappent au système des soins de santé. Il s'agit ici d'un problème chronique de notre profession. Des professionnels des soins de santé ne peuvent trouver de travail dans le système lui-même. Vous conviendrez sans doute de l'absurdité de ces situations compte tenu du manque d'infirmières que nous dénonçons tant.

Vous apprécierez sans doute aussi le stress induit par cette précarité de l'emploi sur la santé même des intéressées, sur le bien-être de leurs enfants et par cette contrainte de devoir équilibrer les obligations personnelles et professionnelles. Nos adhérentes nous disent que leurs objectifs qui leurs sont les plus chers et les plus importants consistent à trouver un bon emploi à temps plein tout en contrôlant leur charge de travail.

Le gouvernement de l'Ontario a mis en place des incitations financières pour encourager l'emploi à plein temps des infirmières. Notons toutefois que ce sont les organismes qui font surtout appel à des infirmières autorisées qui ont mieux su se prévaloir de ces dispositions. Il en ressort que le taux d'emploi à plein temps des IA est bien supérieur à celui que l'on observe pour les IAA. En réalité, ces mesures ont peu contribué à créer des postes à temps plein pour les IAA.

• (1540)

À l'instar des femmes dans d'autres professions, les infirmières sont moins en mesure ou désireuses d'accepter un emploi ou une promotion qui nuirait à l'accomplissement de leurs tâches familiales. En conséquence, la main-d'oeuvre féminine doit se satisfaire d'emplois plus précaires, moins bien payés et où les possibilités de promotion sont plus rares.

Vous vous demanderez peut-être comment nous avons aujourd'hui un nombre important d'IAA au chômage ou sous-employées quand nous connaissons un manque chronique d'infirmières. Plusieurs facteurs entrent en jeu.

D'abord, certains hôpitaux et autres organismes de soins de santé n'apprécient pas à leur juste valeur la compétence des IAA. Certains hôpitaux en Ontario ont mis en oeuvre une politique axée exclusivement sur les IA, pensant ainsi améliorer la qualité des soins dispensés. Les IAA qui y travaillent sont congédiées sans aucune forme de procès.

Sans doute faut-il voir dans ce modèle « pro-IA » l'effet d'études réalisées aux États-Unis. Je dois signaler à cet effet que les infirmières autorisées immatriculées sont moins bien formées aux États-Unis que ne le sont les infirmières auxiliaires autorisées en Ontario et qu'elles n'ont pas les mêmes aptitudes professionnelles. Il en ressort que ces études américaines sous-estiment les connaissances, les aptitudes et la valeur professionnelle des IAA.

Nous savons tous que l'amélioration des soins de santé dépend en partie de l'accès à la formation professionnelle. Toutefois, des obstacles tels que la maigre place faite à la formation professionnelle dans les conventions collectives, le manque de garderies pour les enfants, le fait que la profession ne soit pas reconnue à sa juste valeur par les employeurs et les obstacles qui parsèment le système éducatif limitent l'effet du travail des infirmières qui, par conséquent, deviennent moins à même de gérer correctement leurs possibilités de formation professionnelle.

Le deuxième facteur est que, pour des raisons historiques, les IAA sont représentées par tout un ensemble de syndicats dont elles ne forment qu'une partie infinitésimale des syndiqués. Même si on peut parfaitement apprécier les fondements historiques de cette situation, il en découle que la condition des IAA ne figure pratiquement jamais dans les priorités des syndicats. En revanche, les infirmières autorisées disposent de leur propre syndicat qui, bien évidemment, se focalise exclusivement sur les questions les intéressant.

Le troisième facteur est qu'on ne trouve que rarement des IAA dans des postes de direction, en particulier dans les hôpitaux. Ce sont pratiquement toujours des infirmières autorisées qui dirigent la section des infirmières et malheureusement comme ailleurs dans notre société, chacun défend son territoire.

Un dernier point que je voudrais signaler parce qu'on en parle que rarement : c'est la violence verbale auxquelles sont confrontées les infirmières sur leurs lieux de travail. C'est en particulier dans les endroits les plus difficiles des soins de santé - où il faut travailler vite dans un stress constant - que l'on observe fréquemment la violence verbale dirigée contre les infirmières et autres employées de sexe féminin, au point que tolérer la violence verbale devient une composante de la description des tâches d'une infirmière. Rares sont les infirmières qui se plaignent ou qui rapportent la violence verbale dont elles font l'objet de peur de nuire à leur carrière. D'autre part, peu d'établissements de soins de santé ont mis en place de bonnes procédures de dénonciation d'abus. Les mêmes difficultés existent s'agissant de dénoncer les violences verbales auprès des organismes professionnels de réglementation. Ainsi donc, libre cours est donné à la violence verbale qui est devenue une composante quotidienne et malheureuse dans la vie professionnelle de nos infirmières.

Madame la présidente, comme je suis presque arrivée au bout de mes 10 minutes, je vais m'arrêter là de façon à laisser le maximum de temps pour les questions.

Je vous remercie de votre attention.

La présidente: Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de M. Staple ou de Mme O'Haire.

Monsieur Staple.

M. John Staple (secrétaire général adjoint, Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants): Merci, madame la présidente, et je remercie infiniment le comité de nous avoir invités à parler des préoccupations des enseignants au sujet des questions que le comité étudie.

La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants est la porte-parole nationale de la profession enseignante qui regroupe au total plus de 220 000 enseignantes et enseignants d'écoles élémentaires et secondaires du Canada. Nous sommes une organisation cadre nationale bilingue, composée de 16 organisations membres provinciales et territoriales et d'un membre affilié.

Nous abordons ce genre de questions en partant du principe qu'une forte cohésion sociale est un investissement dans la prospérité à long terme du Canada. Nous croyons que l'investissement dans les enfants et les familles est le moyen le plus efficace de former des citoyennes et des citoyens actifs et engagés qui contribueront au bien-être socioéconomique de notre pays.

Nous venons de tenir une conférence nationale ici à Ottawa le week-end dernier sur toute la question de l'éducation pour la justice sociale et un grand nombre des sujets qui ont été abordés à cette conférence se rapportent aux questions que le comité examine.

Noreen présidait cette conférence et je vais donc lui demander de vous en parler ainsi que des autres sujets que nous désirons aborder.

• (1545)

Mme Noreen O'Haire (directrice, Services d'avancement de la profession, Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants): Merci, John.

Je remercie le comité.

Cette conférence a été un grand succès. Si nous avons l'air un peu fatigués, c'est parce que nous avons travaillé très fort ces trois derniers jours pour terminer tout ce travail. Merci encore une fois.

Je vais parler un peu du nombre de femmes qui sont dans l'enseignement après quoi je parlerai, de façon plus générale, de la place des femmes dans la société. Ensuite, je redonnerai la parole à John pour qu'il vous fasse part de certaines solutions que nous préconisons.

En 2003-2004, 67 p. 100 des enseignants canadiens à temps plein étaient des femmes, de même que 78 p. 100 des enseignants canadiens à temps partiel selon les chiffres de Statistique Canada et nos propres chiffres. Je crois utile de mentionner qu'au recensement de 2001, 57 p. 100 des enseignants du sexe masculin ont déclaré un salaire de 50 000 \$ ou plus contre seulement 37 p. 100 pour les enseignantes ayant le même niveau de scolarité. En 2001, 26 p. 100 des enseignants et 26 p. 100 des enseignantes gagnaient moins de 40 000 \$.

Les enseignantes ayant un salaire moyen plus bas touchent également une pension de retraite plus faible si bien que leur pouvoir d'achat est inférieur non seulement au cours de leur carrière, mais pendant leur retraite et le reste de leur vie.

Il est à noter que les femmes n'occupent qu'environ 45 p. 100 des postes d'administrateurs scolaires même si elles représentent 67 p. 100 des enseignants. C'est également un des facteurs pour lesquels leur salaire est plus bas étant donné que les administrateurs reçoivent, bien entendu, une allocation, une prime pour remplir les fonctions d'administrateurs.

La situation évolue graduellement. Dans nos écoles élémentaires, davantage de femmes deviennent administratrices. Néanmoins, cela reste une profession dominée par les hommes au niveau des écoles secondaires.

Le revenu moyen des femmes qui exercent un emploi reste nettement plus bas que celui des hommes, même si elles travaillent à temps plein. En 2003, les femmes qui ont travaillé à temps plein, toute l'année, ont gagné un salaire moyen de 35 000 \$, soit 71 p. 100 de ce que leurs homologues du sexe masculin ont gagné.

Les femmes sont davantage touchées par le chômage chronique que les hommes, surtout celles qui élèvent seules leurs enfants. Ces familles monoparentales sont celles dont les gains ont été les plus instables au cours des deux dernières décennies, selon Statistique Canada.

Au cours des deux dernières décennies, le salaire des hommes a été stagnant jusqu'en 2000 où il a augmenté pour la première fois depuis 1980. La bonne nouvelle est que par contre, au cours de chaque décennie, les gains des femmes ont augmenté régulièrement. Par conséquent, le travail accompli par des comités comme le vôtre et par les associations d'enseignants et d'infirmières a commencé à porter ses fruits. Néanmoins, malgré une progression de leur salaire au cours des deux dernières décennies, les femmes gagnent toujours moins que les hommes, non seulement dans l'enseignement, mais de façon générale.

Les femmes ont réalisé des gains sur le plan de l'emploi en travaillant un plus grand nombre d'heures et de semaines, et surtout parce qu'elles ont beaucoup investi dans l'enseignement supérieur ce

qui leur permet d'exercer des emplois mieux rémunérés. Toutefois, au début de leur carrière, leur revenu dépend de nombreux facteurs tels que l'accès à une garderie, l'accès à l'assurance-emploi, les prestations complémentaires comme les congés de maternité et, bien entendu, le fait d'avoir à assumer les frais d'éducation de leurs enfants.

Par conséquent, les coupes récentes dans les programmes comme celui de la Condition féminine et le programme d'alphabétisation ont certainement réduit les chances d'amélioration de la situation des femmes et autres groupes. Comme John l'a mentionné, nous croyons que les programmes qui visent à aider les enfants contribueront largement à aider également ces femmes.

Je vais de nouveau donner la parole à John qui va vous faire part de certaines de nos suggestions.

M. John Staple: La Fédération dit depuis longtemps qu'une intervention précoce et de meilleures possibilités d'apprentissage dès le plus jeune âge sont essentielles pour assurer la prospérité à long terme et la cohésion sociale de tous les Canadiens. À cet égard, les programmes et les services qui renforcent les familles sont les objectifs que nous préconisons.

Nous croyons très important d'examiner de très près ce que nous faisons au Canada sur le plan des garderies. Nous disons que le rétablissement des ententes de financement conclues avec les provinces et les territoires pour créer 100 000 places de garderie supplémentaires est un objectif louable. Tout gouvernement devrait viser cet objectif.

Nous avons de sérieuses préoccupations à l'égard du financement des organismes d'aide à l'enfance des premières nations. Nous recommandons énergiquement de financer de façon à ce qu'ils puissent fournir des services communautaires de soutien à domicile et de prévention à leur clientèle.

Nous sommes à une époque où un plus grand nombre d'enfants d'immigrants et de réfugiés entrent dans nos écoles. La situation démographique de notre pays nous permet de croire qu'il ne s'agit pas d'un phénomène à court terme, mais d'une tendance qui durera pendant de nombreuses années. Les écoles ont besoin d'aide. Les parents, les enseignants et les étudiants ont besoin d'aide, surtout pour les programmes d'enseignement de l'anglais et du français comme langue seconde, mais également les programmes à l'intention des enseignants et des parents qui portent sur les différences culturelles et l'amélioration des compétences linguistiques.

Nous disons depuis longtemps qu'un meilleur accès aux prestations d'assurance-emploi pour les congés de maternité, d'adoption et parentaux aura des répercussions importantes sur la sécurité économique des femmes en âge d'avoir des enfants. Nous voudrions également des politiques qui favorisent davantage l'amélioration des prestations complémentaires prévues dans les contrats d'emploi. Lorsque vous perdez une partie de votre revenu au début de votre carrière, cela se répercute sur toutes les prestations auxquelles vous aurez droit par la suite. Voilà pourquoi, même si leur échelle salariale est la même que celle de leurs collègues du sexe masculin, les enseignantes ont un revenu moyen inférieur.

Nous suggérons d'améliorer les dispositions de non-participation du RPC et du RRQ pour les parents qui quittent le marché du travail pour élever des enfants âgés de moins de sept ans. Nous avons examiné les études récentes qui montrent que les femmes consacrent toujours beaucoup plus de temps aux tâches ménagères que les hommes. De plus, elles prennent davantage soin des personnes âgées que les hommes. Les observations de Sheri au sujet de la « génération sandwich » étaient intéressantes. Nous en sommes bien là.

Nous croyons qu'il est important pour assurer la sécurité économique des femmes, surtout celles qui sont âgées de 40 à 60 ans, qu'elles obtiennent de l'aide pour prendre soin d'un parent âgé. Un meilleur accès aux prestations pour soins prodigués par compassion du programme d'assurance-emploi y contribuerait énormément, tout comme la possibilité de se prévaloir, là aussi, des dispositions de non-participation du RPC-RRQ. S'il est légitime de se prévaloir de ces dispositions pour élever des jeunes enfants, il devrait être tout aussi légitime de s'en prévaloir pour prendre soin d'une personne âgée.

Les veuves âgées sont quatre fois plus nombreuses que les veufs âgés. Selon les données de Statistique Canada, un grand nombre de femmes âgées tombent sous le seuil de bas revenu suite à leur veuvage et y restent pendant plus longtemps que les autres. Nous croyons qu'il faudrait apporter des changements au RPC pour éviter cette situation ou au moins la minimiser. Il faudrait notamment que, lorsqu'un cotisant au RPC-RRQ meurt laissant derrière lui un conjoint survivant, les prestations de survivant versées au conjoint ne soient pas réduites par le versement d'autres prestations dans le cadre du RPC-RRQ.

Je vais m'arrêter là, madame la présidente, et je suis prêt à répondre aux questions.

• (1550)

La présidente: Merci.

Nous allons commencer le premier tour de questions.

Madame Minna, vous disposez de sept minutes.

L'hon. Maria Minna (Beaches—East York, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie pour vos exposés qui étaient tous excellents.

Ce n'est pas une situation facile à résoudre, car elle est très étendue et elle est influencée par de nombreux facteurs. La sécurité économique des femmes est importante et je pense que nous sommes tous d'accord là-dessus après avoir entendu les trois groupes de témoins d'aujourd'hui.

Je voudrais commencer par Mme Oliver en ce qui concerne le travail d'infirmière auxiliaire à temps partiel. Lorsque l'accord que nous avons conclu avec les provinces sur les services de garderie a été abandonné, une des raisons qui ont été invoquées est que nous avons besoin d'un système qui donnerait le choix à tout le monde afin que les femmes qui travaillent la nuit, le jour ou par postes puissent choisir où investir leur argent. Voilà pourquoi nous avons ce montant de 1 200 \$, qui est impossible, comme vous le savez, et qui ne crée aucune place de garderie. Aucune place n'a été créée depuis.

Pourriez-vous me parler un peu de la réalité? Vous avez mentionné le grand besoin de services de garde d'enfants, mais pourriez-vous parler du travail à temps partiel et plus précisément des mesures qui amélioreraient les choses à cet égard, sans oublier que lorsque le gouvernement national finance les services de garde d'enfants, comme nous l'avions prévu dans le cadre de l'accord avec les provinces, nous ne dictons pas aux provinces comment offrir les services; cela reste un objectif plus ou moins général.

• (1555)

Mme Sheri Oliver: Ne sachant pas trop bien où elles s'insèrent, les infirmières et surtout les infirmières auxiliaires dont la majorité travaillent de façon occasionnelle ou à temps partiel, ne connaissent souvent leur horaire de travail que 24 heures à l'avance. Vous ne savez pas toujours, d'une période d'affectation à l'autre, chaque période durant environ deux semaines, si vous aurez du travail ou non. En me basant sur mon expérience personnelle, je peux vous dire

qu'il est difficile d'inscrire votre enfant dans une garderie à plein temps sans savoir si vous en aurez besoin ou si vous aurez des postes de travail qui vous permettront de payer la garderie.

L'hon. Maria Minna: Très bien. J'avais besoin d'explications.

Pour poursuivre sur le sujet des garderies, monsieur Staple ou madame O'Haire, vous avez mentionné tous les deux le rétablissement de l'accord fédéral-provincial qui avait été conclu. Je ne sais pas si vous le connaissez, mais il y avait en Ontario le programme Meilleur départ. Il a été conçu en grande partie dans les écoles. Certaines écoles ont été réaménagées pour offrir des programmes d'apprentissage préscolaire. Une des choses qui étaient importantes à mes yeux et pour tous mes collègues c'est qu'il s'agissait d'un programme d'apprentissage préscolaire. Il ne s'agissait pas seulement de garder l'enfant, mais d'assurer son développement.

Pouvez-vous nous dire si vous souhaiteriez que l'accord soit rétabli tel qu'il était ou auriez-vous des changements à proposer? Je suis, bien entendu, pour le rétablissement de l'accord, mais souhaiteriez-vous y ajouter des dispositions qui manquaient, selon vous, dans l'accord précédent?

M. John Staple: J'ajouterais 100 000 places de plus.

L'hon. Maria Minna: D'accord. Comme nous avons un an ou deux de retard, j'en ajouterais 200 000.

M. John Staple: Je pense que c'est tout.

Permettez-moi de citer mon propre exemple. J'ai une fille qui habite à Terre-Neuve, à St. John's. Le montant mensuel qu'elle reçoit pour payer des services de garde d'enfants est tout à fait insuffisant. Premièrement, elle ne peut pas trouver de place dans une bonne garderie et, deuxièmement, si elle en trouvait une, cette somme serait loin de lui apporter l'aide dont elle a besoin, dans sa situation, pour payer ce service. Je l'ai aidée, elle et son conjoint, à faire leurs déclarations d'impôt et j'ai été absolument outré de voir comment cette dépense est traitée sur le plan fiscal. Vous ne pouvez même pas la déduire du revenu le plus élevé. J'estime que ce montant ne répond pas aux besoins.

Nous devons tout d'abord établir de combien de places nous avons besoin et ensuite quel genre de places il faut créer. C'est bien d'avoir une place de garderie, mais si rien n'est offert sur le plan éducatif —

L'hon. Maria Minna: Allez-y.

Mme Noreen O'Haire: Pour revenir sur votre question, idéalement, ce ne doit pas être un simple service de garde d'enfants, mais un programme d'apprentissage préscolaire, car c'est essentiel pour assurer la réussite des enfants plus tard dans leur carrière. Si vous examinez les salaires que touche le personnel des garderies, vous conviendrez que vous ne pourrez pas attirer, avec le salaire minimum, des gens capables de mettre au point et d'offrir des bons programmes d'apprentissage préscolaire. Je pense que les parents cherchent toujours à obtenir les meilleurs soins possible pour leurs enfants. Lorsque vous placez votre enfant sous la garde de quelqu'un d'autre, vous espérez que tout se passera pour le mieux, mais le salaire que touche un bon nombre des éducatrices des garderies est tout simplement insuffisant.

L'hon. Maria Minna: D'accord, et l'amélioration des revenus en faisait partie.

Mme Sheri Oliver: J'ai quelque chose à ajouter à ce que John a dit au sujet du nombre de places disponibles. Il y a peut-être un nombre adéquat de places pour les infirmières. Les soins de santé sont assurés 24 heures sur 24. Par conséquent, si vous travaillez à temps partiel ou de façon occasionnelle et si on vous appelle pour travailler, ce sera peut-être un poste de nuit pour lequel il n'y a pas de services de garderie.

Il faut donc une certaine souplesse dans la façon dont ces ressources sont réparties.

L'hon. Maria Minna: Nous devons faire preuve d'innovation et ce sera au niveau de la mise en oeuvre.

Comme il me reste une minute, je vais m'adresser rapidement à M. Staple et Mme O'Haire.

En ce qui concerne les enseignants, vous avez mentionné l'écart entre le revenu des hommes et celui des femmes. Cela soulève la question de la parité salariale ou de l'équité salariale, qui pose un sérieux — Il y a maintenant l'équité salariale en Ontario et au Québec. Nous n'avons toujours pas légiféré au niveau national, mais je crois que l'équité salariale n'existe pas dans les autres provinces.

Il y a donc deux aspects à considérer : d'abord un salaire égal pour un travail d'égale valeur et ensuite un salaire égal pour un même travail. Vous me dites que certaines enseignantes ont un revenu inférieur à celui des hommes. Pourriez-vous nous dire ce que vous pensez de l'équité salariale en particulier? Il y a aussi, bien entendu, la parité salariale. Pourquoi cela reste-t-il un problème important un peu partout dans notre pays?

• (1600)

M. John Staple: Voulez-vous parler de notre position au sujet de l'équité salariale et je parlerai des salaires?

Mme Noreen O'Haire: Les enseignants ont le même salaire. Si vous avez le même niveau de scolarité et le même niveau d'expérience, que vous soyez un homme ou une femme, votre salaire est le même.

Ce dont nous parlons c'est du salaire moyen, car il faut tenir compte du fait que les femmes prennent des congés de maternité. Elles ne passent pas à la tranche de salaire supérieure lorsqu'elles le devraient et ont d'autres désavantages de ce genre. Par conséquent, le salaire est égal pour un travail égal, mais en raison de certaines conditions contre lesquelles les femmes ne peuvent rien — Cela abaisse leur salaire moyen.

La présidente: Vous vouliez répondre, monsieur Staple?

M. John Staple: Je vais seulement répondre très brièvement.

Les échelles salariales des enseignants se basent sur le nombre d'années de service et les qualifications. Par conséquent, les enseignantes ont de la difficulté à se rattraper sur le plan des qualifications. Comme elles restent en dehors du marché du travail un certain temps, elles ne peuvent pas pousser leur formation aussi loin que les hommes. Par conséquent, les hommes peuvent arriver en haut de l'échelle salariale beaucoup plus tôt que les femmes. Ces dernières peuvent les rattraper, mais dans l'ensemble, ce retard se répercute sur leur pension de retraite et tout le reste.

La présidente: Merci.

C'est maintenant au tour de Mme Deschamps, pour sept minutes, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Johanne Deschamps (Laurentides—Labelle, BQ): Merci, madame la présidente.

Je voudrais vous souhaiter la bienvenue et vous remercier de témoigner aujourd'hui devant le Comité permanent de la condition féminine.

J'ai écouté avec attention vos témoignages, autant du côté des infirmières que de celui du personnel enseignant. Je suis très surprise de voir qu'en 2007 au sein du personnel enseignant, une grande majorité de femmes sont encore désavantagées par rapport aux hommes.

J'aimerais vous poser une question reliée au document que vous nous avez remis à titre d'information.

Croyez-vous qu'afin d'assurer aux femmes une plus grande sécurité économique, il serait nécessaire que le gouvernement priorise des politiques d'équité et d'égalité, et que l'inclusion de principes de justice et d'intégration aux fondements de notre société rendrait celle-ci plus démocratique?

[Traduction]

M. John Staple: Je ne sais pas vraiment jusqu'où on peut aller. La profession enseignante a défendu très énergiquement le principe du salaire égal pour un travail égal. Nous avons défendu énergiquement le principe de l'équité dans l'emploi, à tous les niveaux, mais au sein même de notre profession et de nos organisations, si nous prenons l'ensemble d'une vie de travail, nous constatons que les enseignantes, qui représentent la plus forte proportion de nos membres, continuent de gagner en moyenne moins que leurs collègues du sexe masculin.

Les conditions qui influencent fortement cette situation sont, selon nous, le fait que les femmes prennent soin des enfants et prennent soin des personnes âgées.

• (1605)

[Français]

Mme Johanne Deschamps: J'aimerais savoir si les compressions à Condition féminine Canada et les modifications au PPF, par exemple, nuisent au principe d'égalité des femmes. La question s'adresse aussi à Mme Oliver.

[Traduction]

M. John Staple: Je vais laisser Noreen répondre à cela.

Mme Noreen O'Haire: Je crois qu'en général les compressions dans les programmes de Condition féminine Canada et dans les programmes d'alphabétisation ont eu une incidence négative sur les femmes, non pas tant les enseignantes, mais les femmes en général, les femmes qui n'ont peut-être pas les moyens d'améliorer leur sort, d'améliorer leur éducation.

Je ne pense pas que ces coupes ont vraiment eu un effet néfaste sur les enseignantes, mais elles en ont certainement eu un sur les parents des enfants que les enseignantes ont dans leurs classes et dont elles se soucient. Ce sont des gens qui n'ont peut-être pas autant d'avantages que les enseignants et ces derniers sont très conscients du fait que cela représente un élément important du tissu social. Cela réclame une attention et des soins constants.

M. John Staple: Le Canada se classe 38^e sur la scène mondiale pour ce qui est du ratio d'écart salarial entre hommes et femmes. Tant que cette situation durera, il sera grandement nécessaire de financer ces programmes.

Mme Sheri Oliver: Surtout en ce qui concerne les infirmières, l'accès aux services de garderie et à l'éducation a vraiment une influence sur les soins de santé. Pour ce qui est des disparités entre le salaire des infirmiers et des infirmières, la question n'a pas vraiment été étudiée. Nous savons toutefois que 95 p. 100 des infirmières sont grandement touchées par le manque d'accès à l'éducation et aux autres services, surtout les services de garde d'enfants.

[Français]

Mme Johanne Deschamps: Pour ma part, je viens du Québec. Vous connaissez sans doute le système de garderie que nous y avons développé. Quand j'étais commissaire dans une commission scolaire, nous avons mis sur pied des garderies en milieu scolaire afin d'offrir aux enseignants un accès plus facile et pour faciliter la poursuite de leur travail.

Au Québec, le système de garderie est conçu non pas seulement pour que les enfants soient sous la tutelle d'une gardienne, mais pour qu'ils profitent d'un très bon encadrement, soient stimulés et pris en charge. Il est possible de déterminer si les enfants, dès leur jeune âge, ont besoin de services d'appoint. Je ne sais pas si vous avez entendu parler des garderies du Québec. Ce genre de système serait-il applicable dans l'ensemble du Canada?

[Traduction]

Mme Sheri Oliver: J'ai entendu plusieurs collègues parler du système en vigueur au Québec à propos duquel ils n'ont que des compliments ou des choses positives à dire. C'est certainement un système qui pourrait être examiné et ce sont là des principes qui pourraient sans doute être adoptés ailleurs.

Mme Noreen O'Haire: C'est ce que nous pensons également. Lorsque nous avons fait quelques recherches sur le sujet, le système du Québec était de loin supérieur.

C'est une des raisons, je crois, pour lesquelles le Conseil canadien sur l'apprentissage a établi son centre de la petite enfance au Québec. Lorsqu'il a cherché un endroit pour l'établir, il l'a fondé au Québec pour cette raison, parce qu'il y avait là un grand nombre de bons programmes qui pourraient être appliqués dans l'ensemble du pays.

•(1610)

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant passer à M. Stanton et à Mme Smith pour sept minutes.

M. Bruce Stanton (Simcoe-Nord, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vais laisser M. Harvey commencer. S'il lui reste un peu de temps, je prendrai la suite.

[Français]

M. Luc Harvey (Louis-Hébert, PCC): Je ne pensais pas arriver aussi rapidement à la période des questions.

Madame O'Haire, vous avez dit plus tôt que le Programme de promotion de la femme n'avait peut-être pas eu d'effet négatif sur votre clientèle, mais qu'il en avait possiblement eu un sur les parents.

À Condition féminine Canada, les changements ont consisté à faire passer le nombre de fonctionnaires de 131 à 71, et ce, pour libérer cinq millions de dollars destinés à être investis en première ligne, c'est-à-dire dans les services aux parents et la promotion de la femme.

Comment pouvez-vous dire que ça a peut-être eu un effet négatif sur les parents des enfants auxquels vous enseignez? Avez-vous bien compris ma question?

[Traduction]

Mme Noreen O'Haire: J'ai dit que ce n'était pas une perte directe pour les enseignantes. Néanmoins, un grand nombre de nos membres et de nos enseignants disent qu'ils ont remarqué la perte de programmes dans les collectivités dans lesquelles ils travaillent.

Je sais qu'on cherche à transférer une partie de l'argent consacré à des programmes plus directs vers des services de garde d'enfants et d'autres types de prestations directes. La semaine dernière, nous avons discuté de certains programmes avec quelques personnes. Même si ces programmes, les programmes de services directs étaient très appréciés par les citoyens de ces collectivités, nous constatons que le réseau de soutien manque toujours.

Parfois, lorsqu'il y avait déjà un programme, le financement a permis de le renforcer. Néanmoins, dans les régions où il n'y avait aucun programme, si l'aide de Condition féminine Canada n'est plus accessible, les gens ne peuvent plus écrire des mémoires, mener des enquêtes ou établir des réseaux de soutien. Ce sont les pertes dont on nous a parlé.

[Français]

M. Luc Harvey: De toute façon, ces cinq millions de dollars supplémentaires sont réservés aux programmes de promotion de la femme. Je ne vois pas de quelle manière ça pourrait entraîner une diminution des services offerts aux femmes canadiennes, que ce soit en Ontario, au Québec ou ailleurs.

J'ai une autre question. Vous avez sûrement entendu parler du montant universel de 100 \$ versé aux parents d'enfants de six ans et moins au Canada. Étant père de quatre enfants, j'ai porté une attention particulière à la question, en tenant compte de mon expérience personnelle. Je me suis rendu compte que les 205 millions de dollars versés à la province de Québec selon l'entente précédente correspondaient environ à 1 200 \$ par enfant pour 200 000 enfants. Ça signifie que les 200 000 enfants faisant partie du système de garderie du Québec recevaient environ 1 200 \$ par année. Compte tenu que plus de 500 000 enfants reçoivent 1 200 \$ par année, c'est à dire 100 \$ par mois, en quoi trouvez-vous que c'est un recul par rapport au programme précédent?

En matière de frais de garde, on parle présentement de 2,5 fois plus d'argent disponible que dans le cadre du précédent régime. Il ne faut pas oublier que les mères, entre la naissance de leur enfant et le moment où il atteint l'âge d'un an, décident habituellement de rester à la maison avec celui-ci. Dans le cadre du précédent régime, ces mères ne recevaient aucune aide financière, alors qu'en vertu du régime actuel, elles reçoivent 1 200 \$ par année. Je ne vois pas sur quoi vous vous fondez pour dire que c'est un recul par rapport au programme précédent. Pourriez-vous me l'expliquer?

•(1615)

[Traduction]

M. John Staple: Ce que je vais vous dire vous donnera une idée de ce que j'en pense personnellement et de la façon dont j'espère que notre organisation voit les choses.

Je viens de la province de Terre-Neuve-et-Labrador, ce qui fait sans doute de moi un Canadien naturalisé étant donné que je suis né avant notre entrée dans la Confédération. Je me souviens des conditions auxquelles nous nous sommes joints au Canada. Je me souviens d'une province où, pendant de nombreuses années, les familles avaient vécu de leurs maigres ressources. Elles ont pris l'habitude de dépendre des allocations familiales qu'elles appelaient le « baby bonus ». Cela représentait une partie importante du revenu familial, ce que je trouve absolument catastrophique. J'estime que le crédit d'impôt pour enfants nous ramène à cette époque-là.

Ma fille n'a pas un gros salaire. Ce dont elle a besoin c'est de services de garderie, d'une place de garderie avec un bon programme. Elle n'a pas besoin d'un revenu supplémentaire sous la forme d'allocations familiales. C'est le plus gros inconvénient de ce programme sur le plan social.

Mme Sheri Oliver: Vous avez parlé des mères qui restent à la maison. Il n'y en a pas beaucoup qui restent à la maison. Si vous regardez autour de cette table, il y a une majorité de femmes.

Je crois devoir mentionner un exemple personnel. La garderie a téléphoné à un membre de ma famille pour lui demander de venir chercher son enfant parce qu'il avait la varicelle. Le père a été pénalisé par son patron parce que sa femme aurait pu aller chercher l'enfant.

La présidente: C'est au tour de Mme Mathysen, pour sept minutes.

Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie pour votre présence ici. Nous apprécions vivement les renseignements que vous nous donnez.

Je voudrais commencer par M. Staple et Mme O'Haire. Il est intéressant qu'on nous ait parlé de ces 5 millions de dollars qui sont censés être accessibles. J'ai parlé à divers groupes qui essaient désespérément de s'en prévaloir, mais sans succès. Il ne semble pas y avoir de critères d'admissibilité. Même les bureaucrates ne savent pas ce qu'il faut faire pour y avoir accès ou quand ce sera mis en oeuvre. Je suppose donc que nous verrons bien si cet argent se matérialise vraiment.

J'ai trouvé très intéressante la teneur du document « Investir dans l'avenir ». C'est excellent. Vous y couvrez un certain nombre de sujets importants. Mais je voudrais revenir à Condition féminine Canada.

Vous dites : « Nous croyons qu'il faut continuer à affecter des fonds aux activités de recherche et de défense des intérêts des femmes. » C'est une déclaration très énergique. Pourquoi les activités de recherche et de défense des intérêts des femmes sont-elles si importantes, surtout en ce qui concerne la sécurité économique des femmes?

M. John Staple: Je crois qu'en ce qui concerne la sécurité économique des femmes, les réalités sont suffisamment éloquentes. Je reconnais que nous avons fait beaucoup de progrès, mais il reste encore beaucoup à faire.

Si vous enlevez aux gens la capacité de dire ce qu'ils pensent, de faire des recherches et de réunir des données probantes sur les problèmes qu'ils s'efforcent de résoudre, cela revient à dire que vous ne voulez pas entendre parler de leurs problèmes, que vous allez simplement faire ce que bon vous semble, en refusant d'entendre ce qu'on veut vous dire. Telle est mon impression. C'est comme si j'étais devant une classe d'enfants que j'essaierais d'amener à réfléchir sans

vouloir entendre ce qu'ils pensent. C'est le genre d'attitude que nous avons énormément de mal à accepter.

• (1620)

Mme Irene Mathysen: Cela fait longtemps, mais avez-vous une idée de ce que coûte un service de garderie sécuritaire offrant cette dimension éducative tellement importante? Ayant été enseignante moi-même, je suis absolument convaincue de la nécessité de l'apprentissage préscolaire. Avez-vous une idée de ce que cela coûte sur une base hebdomadaire?

Mme Sheri Oliver: Cela fait quelques années que je n'ai plus recours à des services de garderie, mais quand c'était le cas, cela me coûtait environ 300 \$ par semaine et c'était avec une subvention.

Mme Irene Mathysen: Par conséquent, 100 \$ par mois ne suffiront pas.

Mme Sheri Oliver: Non, madame.

M. John Staple: Cela ne couvre même pas la gardienne d'enfants.

Mme Irene Mathysen: Aussi utile qu'il soit, le gardiennage d'enfants n'a pas cette composante importante qui répond aux besoins d'un enfant de zéro à six ans. Merci beaucoup.

Je voudrais poser une question à Mme Oliver et j'en profite pour vous souhaiter une bonne Semaine nationale des soins infirmiers.

J'ai lu un document dans lequel on peut lire que les infirmières font 300 000 heures supplémentaires chaque semaine ce qui correspond à 10 000 postes à temps plein mais que, pour l'ensemble du pays, seulement 46,5 p. 100 occupent des postes à temps plein. J'ai l'impression que cela a des répercussions profondes et négatives sur l'équilibre que les femmes essaient d'établir entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Comme nous allons adresser des recommandations au gouvernement fédéral, que doit faire le gouvernement pour aider les infirmières à parvenir à un meilleur équilibre, à surmonter ce problème évident?

Mme Sheri Oliver: Je crois que notre système de soins de santé doit bien comprendre qu'il doit faire preuve de souplesse. Je suis une mère qui élève seule un garçon de 11 ans. Il faut que je puisse envoyer mon fils à l'école, venir ici et ensuite rentrer chez moi. Je dois pouvoir trouver quelqu'un de suffisamment fiable pour prendre soin de lui. Je dois dire que j'ai de la chance. Je n'ai pas à travailler de 19 h 30 à 23 h 30 ou de 23 h 30 à 7 h 30 sans la possibilité de faire garder mon enfant.

Il faut que le système soit souple et que les employeurs, comme le mien, permettent aux employés d'équilibrer leur vie familiale et professionnelle.

Mme Irene Mathysen: Merci.

J'ai trouvé très intéressant ce que vous avez dit au sujet de la violence verbale. Il est évident qu'il faut faire quelque chose contre le harcèlement et cette forme de violence. Ce qui m'intrigue, c'est d'abord la réticence des employeurs à reconnaître son existence. Ensuite, vous pourriez peut-être nous parler des effets de ce genre de violence sur les femmes qui travaillent dans le secteur des soins infirmiers, et sur leur sécurité économique.

Mme Sheri Oliver: Je dois dire, à la défense des employeurs du système de soins de santé, qu'ils sont pris entre l'arbre et l'écorce. S'ils cherchent à remédier à la situation, ils vont se retrouver devant un tas de problèmes qu'ils ne seront peut-être pas en mesure de résoudre.

Pour ce qui est des effets sur les infirmières, cela contribue à leur apathie. Cela contribue à l'énorme problème qui se pose au niveau de la rétention et du recrutement des infirmières.

Mme Irene Mathyssen: Combien de temps me reste-t-il, madame la présidente?

La présidente: Il vous reste 40 secondes.

Mme Irene Mathyssen: Oh!

J'ai remarqué également qu'il y a 10 000 infirmières auxiliaires autorisées qui travaillent comme employées occasionnelles. Je suppose que ce n'est pas le genre d'emplois que la plupart des infirmières choisiraient étant donné que c'est très imprévisible. Pourriez-vous comparer l'emploi occasionnel avec l'emploi à plein temps? Quelle différence cela fait-il dans la vie d'une mère qui travaille?

Mme Sheri Oliver: Personnellement, je dirais que cela fait une différence énorme. Cela vous permet de planifier l'éducation de votre enfant. Cela vous permet de planifier votre propre éducation si vous vous êtes fixé un objectif. J'ai travaillé pendant 10 ans comme employée occasionnelle. Je voulais un poste à plein temps, mais il n'y en avait pas. Cela m'a permis de faire des études, de faire certaines des choses que je voulais pouvoir faire. Cela m'a permis de jongler pour concilier travail-famille comme chacun de nous doit le faire quotidiennement.

• (1625)

Mme Irene Mathyssen: Merci.

La présidente: Nous allons maintenant commencer le deuxième tour.

Madame Neville, vous disposez de cinq minutes.

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

Encore une fois, merci à vous tous d'être venus aujourd'hui.

Vos deux organismes représentent des milieux de travail qui emploient surtout des femmes. Nous avons entendu parler d'un grand nombre de difficultés.

Madame O'Haire et monsieur Staple, j'ai été un peu étonnée par vos chiffres sur les inégalités sur le plan salarial... car nous savons que les hommes et les femmes reçoivent le même salaire. Néanmoins, lorsqu'on fait le lien entre les périodes d'absence et les possibilités d'éducation, c'est parfaitement logique; il y a une lacune de ce côté-là.

Nous étudions toute la question de la sécurité économique des femmes. Vos deux organismes ont formulé un certain nombre de recommandations portant sur la justice sociale et les iniquités dans l'ensemble de la société. J'aimerais savoir ce que vous nous recommandez d'inclure dans nos recommandations pour mieux redresser le déséquilibre auquel les femmes de vos professions sont confrontées.

Bien entendu, vous avez dit que les services de garderie revêtent une importance primordiale et qu'il faudrait un programme national de garderies à la fois souple et accessible. Avez-vous d'autres suggestions à nous faire pour redresser le déséquilibre en ce qui concerne les possibilités économiques des femmes?

Mme Sheri Oliver: Du point de vue de la profession infirmière qui est composée à 95 p. 100 de femmes, si ces dernières avaient le même accès ou davantage accès à des emplois à temps plein, cela allégerait certaines pressions systémiques, par exemple sur le plan des services de garderie, de l'éducation ou de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

M. John Staple: Je pense avoir mentionné tout à l'heure certaines de ces choses. Les périodes qui ont le plus d'impact sont celles pendant lesquelles on élève les enfants. Ensuite, vers la fin de la carrière, c'est le soin aux aînés.

Les suggestions que nous faisons au sujet de l'assurance-emploi et les changements au RPC contribueraient largement, selon nous, à modérer les effets économiques de ces facteurs. En même temps, je pense que le Programme d'assurance-emploi et les contrats d'emploi ne devraient pas pénaliser les femmes qui prennent des congés parentaux, de maternité ou d'adoption. Ils ne devraient pas non plus pénaliser les hommes qui désirent participer à ce même genre d'activités.

Par conséquent, il faut que les politiques en tiennent compte. Vous pouvez modifier les politiques de façon à modérer l'impact économique; le plus difficile est d'ajuster les politiques et les possibilités pour compenser les possibilités d'éducation qui ont été perdues. C'est également une chose sur laquelle il faudrait mettre l'accent.

La présidente: Une minute, madame Neville.

L'hon. Anita Neville: Madame Mathyssen a mentionné l'annulation du rôle que jouait Condition féminine Canada pour défendre les intérêts des femmes.

Je demande aux deux organismes de quelle façon cette annulation les touche. Quel impact cela aura-t-il sur votre organisation ou sur les femmes en général?

Mme Noreen O'Haire: Pour ce qui est des femmes en général, ces compressions ont enlevé à certaines femmes la possibilité de se faire entendre. Les femmes immigrantes, les femmes qui élèvent seules leurs enfants, les femmes qui n'ont déjà pas beaucoup de possibilités d'éducation, les femmes qui sont soumises à d'importantes sources de stress, les femmes battues, toutes sortes de femmes comptent sur les organismes financés par Condition féminine Canada pour défendre leurs intérêts. Si vous supprimez l'infrastructure qui leur permet de se faire entendre, cela revient à les faire taire.

• (1630)

L'hon. Anita Neville: Merci.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à M. Chong pour cinq minutes.

L'hon. Michael Chong (Wellington—Halton Hills, PCC): Merci, madame la présidente.

Je tiens à remercier Mme Oliver pour son témoignage. Il était intéressant et nuancé. Mais je voudrais adresser mes observations à la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants.

Vous parlez beaucoup d'égalité, mais il y a au sein de votre organisation un élément intellectuellement contradictoire dont j'aimerais que vous nous parliez. Une deuxième contradiction intellectuelle est le fait qu'un de vos membres est la Catholic Teachers' Federation.

Nous savons tous qu'en Ontario le gouvernement provincial finance les écoles catholiques. Ce sont les seules écoles confessionnelles financées en Ontario, pourtant vous dites que vous soutenez un système d'éducation public solide. Je vois là une contradiction intellectuelle. Ce n'est tout simplement pas logique.

L'Ontario est la population la plus diversifiée du pays. La population de Toronto compte plus de 50 p. 100 de minorités visibles. Nous finançons l'éducation catholique — ce que vous appuyez étant donné qu'un de vos membres est une organisation catholique — mais nous excluons les autres confessions chrétiennes, les écoles confessionnelles musulmanes ou juives. Je trouve donc curieux que vous veniez nous parler d'égalité alors qu'il s'agit là d'un exemple flagrant d'inégalité, d'une situation qui a également été mise en lumière par les Nations Unies.

Ou bien vous croyez dans l'éducation publique et vous financez seulement un système d'éducation publique à l'exclusion de toutes les écoles confessionnelles ou bien, dans une société qui devient de plus en plus diversifiée et qui évolue rapidement, vous financez toutes les écoles confessionnelles, qu'elles soient de n'importe quelle confession chrétienne, musulmane ou autre.

C'est une des contradictions intellectuelles que je crois nécessaire de souligner, car vous dites que vous soutenez l'éducation publique et que vous croyez dans l'égalité.

La deuxième chose que je mentionnerais est qu'à mon avis la société doit favoriser l'égalité entre les sexes. C'est très important. Je pense que c'est un facteur déterminant pour une société; les bonnes sociétés sont des sociétés où les femmes et les hommes ont réussi à atteindre l'égalité ou sont en voie de réussir. Néanmoins, je dirais qu'un des gros problèmes de votre organisation c'est l'absence de diversité, l'absence de représentation des minorités parmi vos membres et j'aimerais donc savoir quelles sont les initiatives que vous prenez —

La présidente: À l'ordre! N'accusez pas cet organisme de discrimination ou de quoi que ce soit. Ces personnes sont venues témoigner devant nous et nous devons les respecter. Alors posez-leur une question sur les renseignements qu'elles nous ont présentés.

L'hon. Michael Chong: Je pose une question. Madame la présidente, je me permets de vous faire remarquer que je pose une question.

La présidente: Sur la sécurité économique, monsieur Chong.

L'hon. Michael Chong: Nous sommes ici pour parler d'égalité —

La présidente: Monsieur Chong.

L'hon. Michael Chong: — nous sommes ici pour parler du rôle des femmes, du rôle des minorités —

La présidente: En tant que présidente, je vais déclarer vos propos irrecevables si vous intimidez les témoins ou si vous les accusez de ne pas —

L'hon. Michael Chong: Je ne le fais pas.

La présidente: Très bien, alors posez votre question, s'il vous plaît. Il vous reste environ une minute, alors pouvez-vous terminer votre question?

L'hon. Michael Chong: Oui. Compte tenu de l'interruption, madame la présidente, je demande que ce soit ajouté à mon temps.

La présidente: Nous ne l'avons pas comptée.

L'hon. Michael Chong: Merci.

Il y avait récemment un article dans les médias concernant le Conseil scolaire du district de Toronto et la place des minorités dans

le système d'éducation. Je crois très important que vous nous disiez quelles mesures vous prenez, quelles études vous faites pour vous attaquer à ce problème. La profession infirmière, la profession médicale se diversifient de plus en plus et il y a lieu de s'en féliciter. De nombreuses autres professions deviennent de plus en plus diversifiées. Malheureusement, je crois que la profession enseignante accuse un retard, surtout dans les villes comme Toronto et l'agglomération urbaine de Toronto d'où je viens. Leur profil démographique évolue rapidement et il est donc important de faire en sorte que la profession enseignante reflète la clientèle scolaire.

J'aimerais savoir quelles initiatives vous pourriez prendre ou vous avez déjà prises à cet égard.

Voilà mes deux questions, madame la présidente.

• (1635)

La présidente: Je tiens à dire aux témoins qu'ils sont là pour parler de la sécurité économique des femmes. Si vous pensez que cette question est hors sujet, c'est votre prérogative. Si vous désirez y répondre du point de vue de la sécurité économique des femmes, faites-le.

Merci.

M. John Staple: Il est difficile de parler de la sécurité économique des femmes dans le cadre de cette question. Je tiens seulement à dire que j'ai déjà comparu devant un certain nombre de comités et que poser des questions, c'est une chose, mais chercher à discréditer un témoin, c'est une toute autre chose. C'est malheureusement l'impression que j'ai eue.

Nous sommes les défenseurs de l'éducation publique. Nous comptons parmi nos membres des organismes qui sont financés par l'État et qui enseignent dans un contexte religieux dans les écoles catholiques de l'Ontario, mais cela ne diminue en rien notre appui à l'éducation publique ou le fait que tous nos membres, y compris cet organisme, sont d'ardents défenseurs de l'éducation publique.

Nous avons hérité des systèmes d'éducation qui existent dans les provinces où nous travaillons. Tant que les citoyens de ces provinces ne les auront pas modifiés, nous continuerons à travailler dans le cadre de ces structures.

Oui, nous sommes très conscients de la nécessité de déployer beaucoup d'efforts pour assurer la diversité de la profession enseignante. Nous avons réalisé des études à cet effet. Nous avons fait des études pour analyser la diversité de la clientèle scolaire et du corps enseignant et, dans toutes les provinces, nous avons suggéré des solutions pour faire face à la situation.

C'est une tâche très difficile. Nous allons devoir redoubler d'efforts. Nous devons travailler en collaboration avec les universités et les gouvernements dans le but de favoriser la diversité au sein de la profession enseignante comme nous le souhaitons.

Cela nous préoccupe tellement que nous avons eu, deux années de suite, deux grandes conférences nationales sur toute la question de la diversité et de l'inclusion. Nous savons qu'il y a un problème et nous faisons certainement des efforts pour le résoudre.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme DeBellefeuille.

[Français]

Mme Claude DeBellefeuille (Beauharnois—Salaberry, BQ): Merci, madame la présidente.

Merci beaucoup pour votre exposé, madame Oliver. Je veux simplement vous dire que je suis tout à fait consciente de l'aspect difficile de votre travail. J'ai travaillé pendant trois ans dans un *public health centre for the elderly* comme travailleuse sociale et j'ai eu à gérer la liste de rappel des infirmières auxiliaires. Je peux vous dire le casse-tête que c'était et à quel point les conditions de l'ensemble des infirmières auxiliaires qui travaillaient dans les institutions publiques québécoises étaient précaires. Je constate que ces conditions sont similaires en Ontario. Vous avez tout mon respect, et je pense que vous avez raison de lutter pour obtenir de votre gouvernement provincial — parce qu'en effet, vos problèmes relèvent de compétences provinciales — de meilleures conditions de travail, de façon à offrir de meilleurs services aux gens hébergés ou à ceux qui ont besoin de vos soins en matière de santé.

Je peux tenter d'expliquer tout ce débat qui, à ma grande surprise, se tient ici sur les services de garde. Ce qu'on voit aujourd'hui — et vous en avez un exemple concret —, c'est la confrontation de deux courants de pensée. Avec sa prime à l'enfance, qui s'apparente à mon avis davantage à une allocation familiale, le gouvernement aide sûrement les familles à arrondir leurs fins de mois, mais il n'assure aucunement la sécurité économique des femmes.

J'ai trois enfants, qui ont fréquenté la garderie. Quand j'ai commencé à faire garder mes enfants, je payais des frais de garde de 200 \$ par semaine, soit 50 p. 100 de mon salaire. Quand le Québec a institué la garderie à 5 \$ par jour, mon pouvoir économique, en tant que femme, s'est beaucoup amélioré. En effet, pour faire garder mes deux enfants, je devais dorénavant déboursier 50 \$ par semaine. J'avais davantage les moyens de contribuer à leur éducation, leur habillement et leur logement.

Une certaine incompréhension règne entre le gouvernement et les partis de ce côté-ci. Les garderies, entre autres au Québec, ont été créées par des femmes; non pas par le gouvernement, mais par des femmes québécoises qui voulaient avoir accès au marché du travail pour améliorer leur sécurité économique de façon à ne pas devoir dépendre du père de leurs enfants pour subsister. C'est une lutte de femmes, et je ne crois pas que M. Harvey soit au courant de la chose.

Les femmes se sont constitué un réseau de garderies, et les travailleuses de ce milieu se sont battues pour améliorer leur propre salaire parce qu'elles aussi étaient des travailleuses. Il faut quand même souligner que ça ne fait pas très longtemps que le réseau de service de garde québécois est devenu une institution publique. On a un beau réseau qui répond aux besoins des femmes, leur permet d'améliorer leur condition économique et d'accéder au marché du travail, et on le doit en grande partie à ces femmes québécoises qui ont lutté pour sa mise sur pied.

J'ai travaillé pendant 20 ans dans le domaine de la santé au Québec, et quand j'entends dire, entre autres par M. Harvey, qu'on ne devrait pas ressentir les réductions appliquées à Condition féminine Canada parce que l'argent est investi dans les services de première ligne, je me rends compte que pour moi, l'expression « première ligne » signifie urgence, service de nourriture, services vraiment directs. À mon avis, ce dont les femmes ont besoin, c'est d'apprendre à lutter pour exprimer leurs droits, dénoncer les abus, croire à leur importance au sein de la société. Malheureusement, elles ont encore besoin de soutien à tous ces égards.

Je vous pose une seule question, mesdames O'Haire et Oliver. Vous avez la chance de parler à ces cinq élus du gouvernement conservateur. Comme femmes, et non comme auxiliaire ou enseignante, quelles revendications aimeriez-vous adresser au gouvernement fédéral, qui est censé vous écouter? Quel genre de mesures permettraient vraiment aux femmes d'améliorer leur sécurité économique?

• (1640)

[Traduction]

La présidente: Madame DeBellefeuille, vous avez épuisé votre temps. Les témoins vont donc devoir répondre rapidement, en 35 secondes.

Mme Sheri Oliver: Je ne sais pas si je pourrais répondre en 35 secondes, mais je vais certainement essayer.

Merci beaucoup pour vos aimables paroles. Je suis certainement d'accord avec vous pour dire qu'il faut s'être trouvé soi-même dans ce genre de situation pour pouvoir la comprendre.

J'essaie de rester dans le contexte des soins infirmiers tout en étant une femme. Les questions syndicales et l'éducation sont les deux aspects auxquels je peux penser pour le moment et je tiens surtout à dire que les femmes peuvent se défendre. Les femmes sont capables de prendre leur avenir en main. Nous avons besoin que nos employeurs fassent preuve de la souplesse voulue pour que nous ayons un salaire égal, des droits égaux et un traitement égal pour un travail égal.

Mme Noreen O'Haire: Je peux répondre en cinq secondes.

La présidente: J'en suis sûre. Merci.

Mme Noreen O'Haire: Ce que nous voulons ce sont des services de garderie suffisamment financés et accessibles à tous, pour toutes les femmes et tous les enfants.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme Mathysen pour cinq minutes.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Je me sens obligée de présenter des excuses pour ce qui s'est passé au comité aujourd'hui et je tiens à vous remercier pour votre diplomatie et votre franchise.

Je voudrais commencer, encore une fois, par Mme Oliver. Dans votre exposé, vous avez mentionné que le gouvernement de l'Ontario fournissait certains incitatifs, mais que malheureusement, les infirmières auxiliaires autorisées ne s'en étaient pas beaucoup prévaluées, du moins pas autant que les infirmières autorisées. Je me demande pourquoi. À quoi était-ce dû?

Mme Sheri Oliver: C'est surtout à cause du manque de postes à temps plein à la disposition des infirmières auxiliaires en Ontario.

À quoi est-ce relié? C'est une question d'idéologie. On peut constater des tendances cycliques où certains employeurs croient, d'après les recherches réalisées aux États-Unis et que je crois avoir mentionnées, que l'adoption d'un modèle reposant entièrement sur les infirmières autorisées aura des répercussions positives sur les soins aux patients. En réalité, ils prennent des décisions qui se basent sur des recherches qui n'ont pas été faites au Canada et qui ne tiennent pas compte d'un effectif d'infirmières diversifié — je crois que vous y avez fait allusion, monsieur Chong — si bien qu'il ne s'agit pas de décisions vraiment justifiées en ce qui concerne les changements à apporter sur le plan des compétences infirmières. En fin de compte, les employeurs hésitent à offrir des emplois à temps plein.

Il faut reconnaître que les employeurs ne savent pas trop comment intégrer les fournisseurs de soins, que ce soit les infirmières autorisées ou les infirmières auxiliaires autorisées. Vous avez des professionnels de la santé qui sont titulaires d'un diplôme d'infirmière et d'autres d'un baccalauréat. Il est sans doute très difficile pour les employeurs de pouvoir intégrer les différents niveaux de compétence.

• (1645)

Mme Irene Mathysen: Merci.

Une autre question qui me préoccupe beaucoup est l'absence d'un programme national de logement. Je me demande si vous avez fait des recherches à ce sujet ou si vous avez examiné dans quelle mesure il est important, pour la sécurité économique des femmes, d'avoir un logement abordable et sûr. Le genre de politique nationale du logement que nous avions jadis au Canada est certainement une chose qui manque, surtout pour les mères célibataires qui essaient d'élever seules leurs enfants, compte tenu du coût de plus en plus élevé du logement.

Mme Sheri Oliver: Ce sont des problèmes vraiment systémiques. Ils ont des effets non seulement sur la sécurité économique, mais sur la santé émotionnelle et la santé physique, ce qui se répercute sur les membres de notre famille, pas seulement nos enfants, mais tous les membres de la famille.

Les femmes ont des décisions difficiles à prendre, surtout les mères célibataires qui doivent choisir entre travailler et placer leur enfant dans une garderie ou auprès d'une gardienne à qui elles ne font pas toujours confiance, mais elles savent qu'elles doivent aller travailler. Vous devez choisir entre payer votre loyer ou payer la garderie. Ce sont là des décisions très difficiles à prendre dans certains contextes comme celui des sans-abri.

Mme Irene Mathysen: Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. John Staple: Nous sommes en contact avec des coalitions et des organisations nationales qui s'occupent du logement. Cette année, nous nous rendons compte de plus en plus des répercussions que cela a sur les autres problèmes de sécurité économique que nous avons observés. Nous constatons que c'est un problème particulièrement difficile à résoudre dans les régions au nord du pays et nous nous sommes donc intéressés de près à cette question.

Mme Irene Mathysen: Oui, des représentants des communautés inuites sont venus ici la semaine dernière et nous ont dit que les gens sont logés dans des petites boîtes carrées qui ne sont pas habitables. Ce sont des boîtes fermées hermétiquement. Les enfants et les familles vivent dans ces boîtes scellées où ils manquent d'air frais et où vous avez parfois 18 ou 19 personnes qui vivent ensemble.

Il y a donc beaucoup de travail à faire sur ce plan.

Mme Noreen O'Haire: Comme John l'a mentionné, le travail que nous faisons avec Campagne 2000 ou Abolissons la pauvreté nous reconforte un peu sur ce plan-là.

Il s'est passé quelque chose d'intéressant à notre conférence, dimanche dernier. Notre dernier conférencier était Tom Jackson qui nous a raconté des anecdotes et nous a chanté des chansons. La veille, nous avons discuté avec lui et nous avons appris qu'il s'occupait, avec d'autres gens, de fournir des logements abordables aux Autochtones et aux Inuits et il nous a raconté quelques histoires vraiment poignantes. C'est un humanitaire absolument fascinant qui s'est déjà beaucoup consacré aux banques d'alimentation et qui s'occupe maintenant du logement.

Il est toujours inspirant d'avoir des contacts avec des gens comme lui. Je crois que ce genre d'exemple peut nous amener à faire plus.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à M. Stanton pour cinq minutes.

M. Bruce Stanton: Merci, madame la présidente.

Je remercie nos témoins d'être venus nous faire part de leurs opinions cet après-midi.

Je m'adresse d'abord à Noreen et John à propos de la prestation pour la garde d'enfants. Au cours de votre discussion, vous avez dit qu'il serait souhaitable d'avoir 200 000 places de garderie. Vous vous êtes dits insatisfaits de cette prestation de 1 200 \$ par année. Vous ne l'avez peut-être pas dit directement, et si je me trompe, dites-le moi, mais j'en ai conclu qu'à votre avis le secteur public devait assumer une partie plus importante du coût des services de garderie, comme au Québec où c'est entièrement subventionné. C'est ce que j'ai cru comprendre.

Pour se diriger dans cette voie, dans le budget 2007, le gouvernement s'est lancé dans un programme visant à remédier au déséquilibre fiscal. Cela comprenait 35 milliards de dollars de paiements de transfert aux gouvernements provinciaux pour les services qui entrent dans le champ de compétence des provinces. Savez-vous que les provinces pourraient offrir ce genre de services si elles le voulaient? Les services de garde d'enfants et de garderie sont de leur ressort, même si le gouvernement a joué un rôle. Savez-vous qu'en réalité les gouvernements provinciaux peuvent le faire s'ils le désirent, comme le Québec l'a fait?

• (1650)

Mme Noreen O'Haire: Ce qui nous intéresse surtout, c'est que ce service soit offert aux femmes et aux enfants, peu importe que ce soit une responsabilité provinciale ou fédérale.

M. Bruce Stanton: C'est une bonne réponse. D'accord. Je vous en remercie.

Sheri, j'ai été intrigué par vos propos concernant particulièrement la violence verbale dans les hôpitaux. Je suppose que c'est en milieu hospitalier. Vous avez dit que c'était dans le milieu des soins de santé, mais disons pour le moment que c'est dans les hôpitaux.

Mme Sheri Oliver: Cela pourrait être dans tous les établissements de soins, en effet.

M. Bruce Stanton: Une des phrases de votre texte — que vous n'avez pas lue et je me demande pourquoi — dit ceci : « La profession médicale avec laquelle nous sommes le plus en rapport est encore aujourd'hui dominée par les hommes ». Y a-t-il une raison pour laquelle vous ne l'avez pas dit?

Mme Sheri Oliver: Savez-vous pourquoi? C'est parce que la violence verbale ne vient pas seulement des hommes ou des autres membres de la profession infirmière. Nous sommes tous logés à la même enseigne. Je n'ai donc pas ressenti le besoin de lancer des accusations.

M. Bruce Stanton: Pour poursuivre sur le même sujet, pensez-vous que les associations professionnelles, par exemple l'Ontario Medical Association, y compris les infirmières, s'attaquent suffisamment à ce problème. Y est-on suffisamment sensibilisé? Car c'est un problème réel. Et si l'on ne prend pas les mesures voulues pour le résoudre dans le milieu de travail, il faudrait le faire.

Mme Sheri Oliver: Je suis entièrement d'accord. C'est un problème dont toutes les associations — l'OMA, la RNAO, la RPNAO — sont conscientes et nous en discutons. Quant à la meilleure stratégie à adopter, je ne pense pas que nous l'ayons déjà trouvée.

M. Bruce Stanton: Très bien. Je n'ai pas d'autres questions, madame la présidente. Merci.

La présidente: Il nous reste une minute.

Voudriez-vous poser une question, madame Smith?

Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC): Oui.

Je voudrais remercier chacun d'entre vous d'être venu aujourd'hui nous fournir tous ces renseignements utiles. Nous l'apprécions vivement.

J'ai une question à poser à John et Noreen, ayant moi-même enseigné pendant 22 ans, à propos de ce que vous avez dit au sujet des hommes et des femmes qui enseignent. Que pourrait-on faire pour aider les femmes à ne pas perdre des années de service pour le calcul de leur pension? Je croyais que c'était du ressort des provinces. J'ai été négociatrice pour les enseignants et c'est une chose que nous avons l'habitude de négocier dans le cadre de nos contrats de travail.

Comment cela s'applique-t-il au niveau fédéral? Pourriez-vous nous l'expliquer?

M. John Staple: Je suppose que ce serait à vous de voir comment cela s'appliquerait au niveau fédéral.

Oui, la pension des enseignants est du ressort des provinces et il y a des dispositions dans les conventions collectives et les régimes de pension qui permettent d'inclure les congés de maternité dans le calcul de la pension de façon à ce que les enseignantes ne perdent pas d'années de service.

Là où les enseignantes perdent du terrain c'est qu'elles ne gravissent pas l'échelle salariale aussi vite que les hommes. Elles n'arrivent pas au même niveau. Quant à savoir si cette caractéristique ou ce genre de normes de la législation des pensions s'applique au niveau provincial ou au niveau fédéral, c'est discutable, mais je pense que les normes fédérales touchant les pensions, les normes du travail fédérales, toutes les normes fédérales, finissent par s'appliquer au niveau provincial. Par conséquent, les effets sont ressentis d'un côté comme de l'autre.

Vous comprenez ce que je veux dire? Les effets sont ressentis d'un côté comme de l'autre.

• (1655)

La présidente: Merci.

M. Pearson dispose de quatre minutes pour la dernière question.

M. Glen Pearson (London-Centre-Nord, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je voudrais d'abord préciser que nous nous penchons sur la question de la sécurité économique des femmes. Il était très important pour nous que vous veniez ici aujourd'hui. Nous avons beaucoup de respect pour les gens qui viennent nous informer et pour leur professionnalisme, car nous ne pouvons pas être partout.

J'ai été moi aussi un peu embarrassé par ce qui s'est passé aujourd'hui, mais j'apprécie énormément que vous soyez venus et que —

L'hon. Michael Chong: Je désire invoquer le Règlement, madame la présidente.

La présidente: Monsieur Chong.

L'hon. Michael Chong: Merci.

Je suis un député. Je suis membre de ce comité et j'ai le droit d'exprimer mes opinions sur ces questions. Les témoins qui ont comparu devant le comité ont commencé à ridiculiser certaines des priorités de notre gouvernement et j'ai donc jugé bon de souligner certaines contradictions dans leurs arguments. Je n'apprécie pas qu'on me refuse le droit de présenter mes opinions devant le comité.

La présidente: Et ils ont également le droit de présenter leurs excuses.

Une voix: Cela marche dans les deux sens.

La présidente: Allez-y, monsieur Pearson.

M. Glen Pearson: En fait, ma question s'adresse à Mme Oliver.

Je sais que vous avez dit que 94 p. 100 du personnel infirmier est du sexe féminin. Vous avez également mentionné qu'il y a certaines difficultés particulières dans les régions rurales. Ces cinq derniers jours, j'étais à l'hôpital avec quelqu'un qui a frappé un orignal dans le nord de la province et j'ai pu constater les difficultés que les infirmières ont dû surmonter. Pourriez-vous nous parler un peu plus de la pauvreté des femmes en milieu rural, car nous en avons beaucoup entendu parler ici. Je me demande si vous pourriez aborder ce sujet.

Mme Sheri Oliver: J'ai du mal à parler de certains problèmes ruraux d'un point de vue personnel ou même d'un point de vue professionnel, car je ne réside pas dans une région rurale. Je vis en milieu urbain et je ne comprends donc pas vraiment toutes les difficultés auxquelles ces femmes sont confrontées, à part ce que nos membres nous en disent.

Ce dont les femmes se plaignent c'est qu'il leur est difficile de se rendre au travail. Elles peuvent avoir une heure de route à faire et je suis certaine que nous devons peut-être, nous aussi, faire 45 minutes ou une heure de route pour aller travailler. Néanmoins, elles doivent prendre des petites routes où se promènent les orignaux et elles courent de gros risques, chaque jour, pour se rendre au travail. Elles n'ont pas seulement des difficultés dans leur milieu de travail, mais pour s'y rendre. Il faut qu'elles déposent leurs enfants à l'école et se rendent ensuite au travail sans jamais savoir si elles ne rencontreront pas des animaux sauvages sur leur route.

Je ne sais pas si cela répond vraiment à votre question, mais c'est certainement un problème dont il faut tenir compte dans certaines régions peu peuplées.

M. Glen Pearson: Merci.

La présidente: C'est tout?

Puis-je accorder la minute qui vous reste à Mme Deschamps?

M. Glen Pearson: Certainement.

La présidente: Vous avez une minute.

[Français]

Mme Johanne Deschamps: Il ne s'agit pas d'une question, mais plutôt d'un commentaire. Je me sens un peu mal à l'aise. Au cours de la présente session, le Comité permanent de la condition féminine s'est donné comme mandat d'étudier la sécurité économique des femmes. Tous les témoins que nous avons invités et accueillis nous ont fait part d'importantes préoccupations.

À mon avis, ce dont vous nous avez fait part aujourd'hui allait dans ce sens. C'était le but de cette rencontre. Contrairement à M. Chong, je n'ai rien senti de ridicule dans ce que vous avez dit. Je tenais à témoigner tout le respect que j'ai pour le travail que vous faites. On sait que celui-ci comporte beaucoup de bénévolat. Je voulais vous remercier en mon nom et en celui de ma collègue.

[Traduction]

La présidente: Monsieur Chong.

L'hon. Michael Chong: Mes propos étaient pertinents. Les femmes sont défavorisées dans notre société, cela ne fait aucun doute, mais les femmes les plus défavorisées de notre société sont celles des minorités visibles, les femmes immigrantes. Par conséquent, lorsque je pose des questions concernant la diversité et les minorités visibles, ce que nous faisons pour accroître leur présence dans la profession enseignante, ce sont des questions très pertinentes.

La présidente: Merci.

Je voudrais tous vous remercier pour votre présence ici et je vais vous accorder une minute pour conclure. Vous nous avez fourni des renseignements très utiles. Comme vous avez pu le voir, c'était une séance très animée.

Nous nous attaquons au problème de la sécurité économique des femmes et nous examinerons certaines recommandations que vous avez formulées en ce qui concerne les stratégies d'apprentissage préscolaire, le RPC, etc., lorsque nous allons préparer notre rapport.

Je vous remercie d'avoir pris le temps de venir. Comme ce n'est pas la première fois que vous témoignez, vous savez comment les choses se passent au Parlement.

Sur ce, je voudrais vous accorder une minute chacun pour conclure.

• (1700)

Mme Noreen O'Haire: Merci.

Je suis d'accord avec vous, monsieur Chong. Vous avez parfaitement raison de dire que la diversité du corps enseignant est très importante et c'est très important pour nous aussi. Je suis donc d'accord avec ce que vous avez dit à ce sujet.

Je voudrais toutefois mentionner que les décisions des provinces concernant l'éducation publique entrent dans leur champ de compétence. L'Alberta a le même genre de dispositions et c'est donc une politique provinciale.

Je voudrais vous remercier tous, encore une fois, de nous avoir permis de vous parler du bien-être des femmes en général et du bien-être des enseignantes en particulier. Je crois que l'équité est un principe extrêmement important pour nous tous et que si nous voulons parvenir à une véritable équité, il faut que les femmes puissent se faire entendre haut et fort.

Merci.

La présidente: Monsieur Staple.

M. John Staple: Lorsque nous comparaissons devant les comités, ce n'est jamais pour dire ou faire quoi que ce soit pour ridiculiser le point de vue de qui que ce soit. Comprenez bien que ce sont nos opinions que nous exprimons lorsque nous sommes invités à comparaître devant un comité. Nos points de vue et nos opinions ne sont peut-être pas les mêmes que les vôtres, mais c'est ça la démocratie.

Merci.

La présidente: Madame Oliver.

Mme Sheri Oliver: Merci, madame la présidente.

Je tiens, encore une fois, à vous remercier tous. C'est avec un très grand plaisir que j'ai participé à votre réunion d'aujourd'hui.

Le RPNAO croit beaucoup dans la collaboration. C'est dans cet esprit que nous devons travailler ensemble que ce soit sur le plan de l'éducation ou celui de l'accès à des services de garderie souples et abordables, et en permettant aux gens de participer.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Je voudrais suspendre la réunion pendant quelques minutes.

- _____ (Pause) _____
-
- (1705)

La présidente: Nous reprenons la séance.

Nous avons deux ou trois questions à régler. La première est une motion de Mme Demers.

Madame Deschamps, je crois que c'est vous qui allez lire cette motion.

[Français]

Mme Johanne Deschamps: Madame la présidente, Mme Demers et moi nous sommes entendues pour que je présente la motion en son absence. Elle se lit comme suit :

Que conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, le comité permanent de la condition féminine demande à la ministre de la Condition féminine de fournir d'ici le mercredi 30 mai 2007, la liste de toutes les demandes de subventions effectuées par les organismes dans le cadre du Programme de promotion de la femme et parmi la liste demandée, quelles subventions ont été acceptées et quelles ont été refusées.

[Traduction]

La présidente: Madame Smith.

Mme Joy Smith: La ministre se fera un grand plaisir de fournir ces renseignements. Compte tenu de la Loi sur la protection des renseignements personnels, elle doit d'abord demander l'autorisation des organismes en question. Ces renseignements seront donc fournis aussitôt après.

La présidente: Madame Neville.

L'hon. Anita Neville: Je voudrais une précision que j'aurais dû demander plus tôt.

Lorsque vous dites « demande à la ministre de la Condition féminine de fournir », je suppose que c'est aux membres du comité.

La présidente: Oui.

L'hon. Anita Neville: Très bien, d'accord.

La présidente: Pouvons-nous apporter ce changement, madame Deschamps?

[Français]

Mme Johanne Deschamps: Oui, tout à fait.

[Traduction]

La présidente: Nous allons ajouter « aux membres du comité ».

Mme Neville propose cet amendement.

(L'amendement est adopté.)

La présidente: Madame Deschamps, êtes-vous satisfaite de la réponse de Mme Smith?

[Français]

Mme Johanne Deschamps: C'est parfait.

[Traduction]

La présidente: Madame Smith.

Mme Joy Smith: Je voudrais seulement ajouter qu'elle essaiera de le faire d'ici le 30 mai, mais comme elle a besoin de la permission des organismes en question, cela pourrait prendre un peu plus longtemps. Quoi qu'il en soit, elle va le faire le plus rapidement possible.

[Français]

La présidente: Madame Deschamps.

Mme Johanne Deschamps: Nous tenons compte des informations dont Mme Smith nous a fait part. De toute façon, nous précisons une date dans la motion. Ce que nous souhaitons, bien entendu, c'est obtenir la liste demandée à cette date.

[Traduction]

La présidente: Madame Smith, allez-vous veiller à ce que chacun de ces organismes réponde et que les choses ne tardent pas trop après la date fixée?

Mme Joy Smith: Bien sûr. La ministre veut le faire le plus rapidement possible.

La présidente: Nous sommes tous d'accord, dans ce cas?

(La motion modifiée est adoptée.)

La présidente: La deuxième motion émane de Mme Minna.

Madame Minna, voudriez-vous lire votre motion, s'il vous plaît?

L'hon. Maria Minna: Merci, madame la présidente.

Je propose, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, que le Comité permanent de la condition féminine recommande au gouvernement de présenter immédiatement un projet de loi proactif sur l'équité salariale, comme le recommandait le Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale en 2004 et que la présidente rapporte sans tarder à la Chambre l'adoption de la présente motion.

• (1710)

La présidente: Voulez-vous en débattre?

Mme Smith et ensuite M. Stanton.

Mme Joy Smith: Merci, madame la présidente.

Notre gouvernement reconnaît que l'équité salariale est un droit de la personne qui revêt beaucoup d'importance. Les dispositions concernant l'équité salariale sont inscrites dans la Loi canadienne sur les droits de la personne depuis 1977. Les lignes directrices concernant la parité salariale ont été adoptées sous un gouvernement conservateur en 1986 et notre gouvernement continue de soutenir énergiquement l'équité salariale. Suite à la réduction du financement du programme du travail sous le gouvernement libéral précédent, au début des années 90, nous sommes restés sans aucun programme d'équité salariale pendant près d'une décennie.

Je dois dire que le ministre a examiné la législation concernant l'équité salariale et que nous n'appuierons pas cette motion, car il a déjà pris des mesures pour mettre en place une supervision. L'équité salariale est déjà à l'ordre du jour sans qu'il soit nécessaire de modifier la loi avec tous les délais que cela représente. Le ministre s'est mis au travail sans tarder.

La présidente: Monsieur Stanton.

M. Bruce Stanton: Merci, madame la présidente.

Dans la même veine, je dirais que c'est un sujet dont nous avons déjà discuté au comité. Comme l'a dit Mme Smith, le ministre actuel a laissé entendre qu'en fait, une nouvelle loi... cette motion suggère de présenter un projet de loi proactif sur l'équité salariale. Nous avons déjà une loi sur l'équité salariale. Il suffit simplement de la mettre en oeuvre. Pour bien la mettre en oeuvre, le ministre s'est lancé dans un programme proactif qui consiste à recruter 100 à 110 nouveaux inspecteurs qui iront, sur les lieux de travail, s'assurer de l'application de la loi existante sur l'équité salariale, une loi proactive et d'une grande portée.

Deuxièmement, madame la présidente, la réponse du gouvernement au cinquième rapport du comité, je crois — en fait, cette réponse a été donnée par l'ancien gouvernement — disait clairement la même chose, en 2005. Si nous nous donnions la peine de vérifier quelle était la réponse du gouvernement, je pense qu'elle disait exactement la même chose.

La présidente: Merci, monsieur Stanton.

Madame Deschamps.

[Français]

Mme Johanne Deschamps: J'appuie cette idée. Encore la semaine dernière, nous avons rencontré plusieurs groupes venus faire des représentations auprès des députés de la Chambre des communes. On parle de syndicats et d'associations qui défendent les droits des femmes. Ces gens nous ont dit qu'à leur avis, la loi dans sa forme actuelle comportait beaucoup de lacunes. Il est assez difficile pour les plaignantes d'obtenir un jugement dans un délai relativement court. On nous a aussi rappelé que trois ou quatre cas étaient actuellement devant les tribunaux et qu'ils l'étaient depuis plus d'une vingtaine d'années.

Actuellement au Québec, nous avons la Loi sur l'équité salariale. Depuis sa mise en vigueur, personne n'a fait faillite, aucune entreprise n'a fermé ses portes. Au contraire, les employeurs sont très à l'aise face à cette loi. Je pense qu'il serait nécessaire qu'un tel modèle soit appliqué à l'ensemble du Canada pour régler la situation et défendre les travailleurs et travailleuses.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Madame Neville.

L'hon. Anita Neville: Merci, madame la présidente.

Les membres du comité se souviendront peut-être que le Comité permanent de la condition féminine a examiné le rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale et a recommandé la mise en oeuvre de ses recommandations.

Madame la présidente, si les attachés de recherche veulent bien vérifier, ils verront qu'en fait, les ministres alors en place, Joe Fontana, ministre du Travail, et Irwin Cotler, ministre de la Justice, s'étaient engagés à présenter un projet de loi pour mettre en oeuvre l'équité salariale comme le Groupe de travail l'avait recommandé. Je ne me souviens pas s'ils s'étaient engagés ou non à soumettre ce projet de loi à notre comité, mais ils avaient promis de préparer le projet de loi et de le soumettre rapidement à un débat afin que les choses puissent aller plus loin.

Je vais appuyer cette recommandation.

• (1715)

La présidente: Madame Minna.

L'hon. Maria Minna: Merci, madame la présidente.

Je comprends certaines des déclarations qui ont été faites, mais on ne guérit pas le mal par le mal. En réalité, la Commission des droits de la personne qui a entendu tous ces appels a dit que la loi était inefficace parce qu'elle n'a pas pu l'appliquer. Chez Bell, les femmes se battent maintenant depuis près de 25 ans et c'est la même chose aux Postes. Vous dites qu'on a engagé plus de personnel. La procédure continue de reposer sur les plaintes. Cela va s'éterniser. C'est la Commission des droits de la personne qui l'a dit.

Certains parlent des compressions budgétaires du début des années 90 et c'est un argument qu'on pourrait nous réserver encore très longtemps. En réalité, nous avons hérité d'un déficit de 42 milliards de dollars. Il y a eu des compressions, mais la situation a changé. Par-dessus le marché, l'ancien premier ministre s'est engagé à présenter un projet de loi à l'automne 2005. Malheureusement, à l'automne 2005, il y a eu des élections.

Cela ne change rien au fait que deux ministres et l'ancien premier ministre ont pris cet engagement. Cela ne change rien au fait que la législation actuelle, qui se fonde sur les plaintes, est inefficace. Cela ne change rien au fait que la Commission des droits de la personne dit que la loi est inefficace parce qu'elle ne peut pas l'appliquer. Et cela ne change rien au fait que deux provinces ont une législation proactive qui donne des résultats alors que le reste du pays n'en a pas.

Je crois qu'il est temps d'agir. Merci.

La présidente: Mme Mathysen, et ce sera ensuite au tour de Mme Smith, puis de M. Stanton, très brièvement.

Mme Irene Mathysen: Je serai très brève. Il y a une autre question que je dois soulever.

Je vais appuyer cette motion car, de toute évidence, nous avons un rapport du comité datant de 2004 qui nous dit comment faire, étape par étape. Il est certain que cette loi qui se fonde sur les plaintes ne donne pas de résultats. Après des années de litige, les femmes ne peuvent toujours pas exercer leurs droits parce qu'elles n'en ont pas les moyens.

Le temps est donc venu d'agir.

La présidente: Madame Smith, très brièvement.

Mme Joy Smith: C'est une question très importante, car de ce côté-ci de la Chambre, nous prenons la question de l'équité salariale très au sérieux. Sans vouloir critiquer qui que ce soit, l'ancien gouvernement a eu 13 ans pour agir, mais il ne l'a pas fait. Nous avons étudié la question. Nous l'avons étudiée ici au Comité de la condition féminine. Nous avons tous convenu que c'était très important. Nous avons déposé notre rapport à la Chambre et si vous examinez la réponse que nous avons alors reçue, elle ne contenait aucun engagement ferme.

Je dirais que ce rapport a été présenté et que nous l'avons examiné. Lorsque nous sommes arrivés au pouvoir, nous avons constaté qu'un grand nombre des éléments nécessaires étaient déjà en place, mais qu'ils n'avaient pas vraiment été mis en oeuvre. Notre ministre a été très actif et il a mis en oeuvre — La loi adoptée par la Chambre des communes était restée lettre morte, car aucun programme n'avait été prévu pour sa mise en oeuvre.

Cela dit, j'ai applaudi certaines des initiatives de nos collègues du Québec. J'aimerais beaucoup jeter un coup d'oeil sur la loi québécoise en question.

Nous allons devoir voter contre cette motion, car nous avons déjà l'équité salariale et nous avons prévu un programme de mise en oeuvre. Le ministre est déterminé à veiller à ce que les travailleuses soient traitées de façon tout à fait juste et équitable.

Cette motion est une répétition inutile. Nous avons déjà eu une motion similaire, nous avons eu un rapport, nous avons déjà déposé le rapport sur l'équité salariale à la Chambre des communes et avec le plan de mise en oeuvre de l'initiative d'équité salariale que nous avons maintenant, des améliorations vont être apportées. Si nous nous lançons dans ce genre d'aventures, il va certainement se passer des mois et peut-être des années avant que nous n'ayons une nouvelle loi alors que nous agissons maintenant avec ce que nous avons.

Je pense que nous devons discuter davantage de cette question afin que nous sachions ce que nous faisons au lieu de nous lancer dans quelque chose qui retardera la mise en oeuvre de l'équité salariale, qui est extrêmement importante.

La présidente: Monsieur Stanton, avez-vous quelque chose à ajouter à ce qu'a dit Mme Smith?

M. Bruce Stanton: Madame la présidente, j'allais dire que c'est un sujet qui mérite une bonne discussion. Je constate que la sonnerie retentit. Peut-être pourrions-nous poursuivre cette discussion à la prochaine réunion. Nous serions heureux de le faire.

Au cours de la discussion que nous avons eue, même sur le sujet de la sécurité économique, nous avons eu largement la preuve que l'écart salarial se rétrécit. Nous avons maintenant 86 p. 100 — Personnellement, j'aimerais beaucoup réexaminer la réponse du gouvernement, en fait les deux. Il y a eu une réponse du gouvernement en 2005 et une autre, cette année, au sujet de ces rapports.

Je ne sais pas si la motionnaire serait d'accord. J'avoue que c'est une question qui mérite qu'on en discute davantage.

Je pourrais continuer de parler —

• (1720)

La présidente: Je vais demander à Mme Minna si elle est prête à l'envisager ou si elle désire que sa motion soit mise aux voix.

L'hon. Maria Minna: Madame la présidente, quelles que soient les réponses de l'ancien gouvernement, j'estime que cela ne fait aucune différence étant donné que la situation évolue. Si une mauvaise décision a été prise avant, il est temps d'en prendre une bonne maintenant. On ne guérit pas le mal par le mal.

Je voudrais que la motion soit mise aux voix.

La présidente: Je mets la motion aux voix.

M. Bruce Stanton: J'avais la parole. Je peux continuer à parler jusqu'à la fin de la séance, comme j'en ai le droit.

L'hon. Maria Minna: Voulez-vous que ce soit reporté à la prochaine séance? Est-ce bien ce que vous désirez, ou voulez-vous simplement étouffer cette motion?

La présidente: Il suggère de poursuivre à la prochaine réunion.

L'hon. Maria Minna: Quand le ferons-nous, au début de la prochaine séance?

M. Bruce Stanton: Si vous voulez le faire au début, je n'y vois pas d'inconvénient.

La présidente: Très bien.

Êtes-vous d'accord pour que ce soit reporté au début de la prochaine séance?

Des voix: D'accord.

La présidente: Très bien.

Madame Mathysen voudrait soulever une question très brève. Cela ne prendra qu'une minute.

Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Je suis allée à Pauktuutit, car les témoignages que nous avons entendus au sujet de la crise dans les communautés inuites m'inquiètent beaucoup. Nous avons reçu cette invitation la semaine dernière. J'ai l'impression qu'il serait très utile que le comité aille dans le Nord pour voir de ses propres yeux ce qui se passe là-bas.

Si nous pouvons voyager, je me demande comment nous devons procéder pour le faire.

La présidente: J'en ai discuté avec la greffière. Il faudrait que ce groupe envoie une invitation à la présidente du comité. Lorsque nous l'aurons reçue, le comité discutera de sa priorité et de ses mérites. Nous examinerons s'il y a lieu de se rendre là-bas. Une fois que le comité aura donné son approbation, nous demanderons au Comité de liaison d'approuver le budget et nous pourrons alors donner suite à ce projet.

J'ai également vérifié auprès du greffier de la Chambre. Si vous avez reçu une invitation personnelle, par exemple, vous pouvez vous rendre sur place personnellement sans représenter le comité. Si vous voulez aller quelque part à titre personnel, vous pouvez le faire à vos propres frais, mais sans jamais invoquer le nom du comité.

Cela répond-il à votre question?

Mme Irene Mathysen: Oui. Très bien.

La présidente: Merci.

Oui, madame Smith.

Mme Joy Smith: Il y a un sujet que j'aimerais inscrire à l'ordre du jour de la prochaine séance. Comme on nous appelle pour le vote, je n'en ai pas parlé. Les gens du Grand Nord ont soulevé la question et j'allais la soumettre à la présidence à la prochaine réunion. Allons pouvons-nous également l'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine séance?

La présidente: Certainement.

Merci.

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 site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site 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.