



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 009 • 3^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 12 avril 2010

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 12 avril 2010

• (1530)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): La séance est ouverte. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, notre comité étudie des moyens d'accroître la présence des femmes dans les professions non traditionnelles.

Aujourd'hui, nous recevons trois groupes qui proviennent de mon petit coin de pays en Colombie-Britannique. J'aimerais donc souhaiter la bienvenue aux organisations suivantes: International Longshore and Warehouse Union Canada; B.C. Human Rights Coalition; Congrès du travail du Canada; et British Columbia Maritime Employers Association. Ces groupes vont nous parler de la profession non traditionnelle des débardeurs dans les ports et de la manière d'accroître la présence des femmes dans ce secteur.

Chers témoins, je tiens à vous signaler qu'au début, chaque groupe a 10 minutes pour sa déclaration préliminaire. Comme vous pouvez le voir, nous avons quatre — j'ai dit trois — groupes ici présents. Chaque groupe aura 10 minutes pour faire son exposé. Je vais vous faire un petit signe quand il vous restera trois minutes pour que vous sachiez que vous devrez bientôt conclure. Nous entamerons ensuite la période de questions.

Je tiens à vous souhaiter la bienvenue à tous. Nous allons commencer par l'International Longshore and Warehouse Union Canada et Tom Dufresne.

Ah, je suis désolée! Il s'agit d'un groupe. Permettez-moi de clarifier.

Tom, préférez-vous que Mme O'Donnell présente l'exposé ou allez-vous parler également?

M. Tom Dufresne (président, International Longshore and Warehouse Union Canada): Nous allons nous répartir le temps alloué.

La présidente: D'accord. Vous aurez 10 minutes au total.

M. Tom Dufresne: C'est parfait.

La présidente: Nous allons donc commencer par Tom Dufresne, président de l'International Longshore and Warehouse Union of Canada, et Susan O'Donnell, directrice principale de la B.C. Human Rights Coalition. Nous avons également Barbara Byers, vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada. Notre comité a rencontré Barbara à de nombreuses occasions.

Allez-y.

M. Tom Dufresne: Je vous remercie, docteur Fry, madame la présidente.

Je m'appelle Tom Dufresne et je suis le président de l'International Longshore and Warehouse Union Canada. J'occupe ce poste depuis maintenant près de 14 ans.

M'accompagnent aujourd'hui Barb Byers, vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada, et Susan O'Donnell, directrice

principale de la B.C. Human Rights Coalition. Susan conseille l'ILWU, l'International Longshoremen's and Warehousemen's Union, ainsi que nos membres quant aux processus permettant d'améliorer, à l'avenir, la vie active dans les milieux de travail côtiers, non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes.

L'ILWU représente environ 5 500 personnes qui travaillent dans les ports de la côte du Pacifique. Nous avons distribué un document d'information à tous les membres du comité et aux interprètes. J'espère que vous en avez tous un exemplaire.

Nous sommes ravis de témoigner aujourd'hui grâce à votre initiative. Cette séance permet de faire la lumière sur notre secteur, qui commence à ouvrir ses portes aux femmes. C'est un processus lent mais régulier qui bénéficiera de libres négociations collectives et qui souffrira si l'on y met un frein. Nous avons fait quelques progrès, mais il reste encore beaucoup à faire.

Au cours des dernières années, on a mis ce fait en évidence. Par exemple, en 2008, la Commission canadienne des droits de la personne a accordé à la BCMEA, la British Columbia Maritime Employers Association, la pire note possible pour avoir omis de satisfaire les attentes concernant la participation des femmes dans notre milieu de travail.

Je sais qu'en ce qui concerne l'étude sur les femmes dans des professions non traditionnelles, votre comité se penche sur trois aspects en particulier: le recrutement, les obstacles à la participation et le maintien en poste. Nous allons axer nos observations sur ces domaines.

Nous sommes d'avis que le meilleur moyen, et le plus équitable, de recruter de nouveaux travailleurs dans notre secteur, c'est de procéder à un recrutement équilibré entre les sexes, selon lequel un nombre égal d'hommes et de femmes sont recrutés en fonction de la section locale — une démarche à parts égales, si vous voulez. Ce processus fait l'objet de négociations variant d'une section locale à l'autre, car ce qui convient à une section locale ne convient pas nécessairement à une autre.

Prenons l'exemple du port de Vancouver, qui représente environ 60 p. 100 de la main-d'œuvre de la Colombie-Britannique. Ce qui permet d'obtenir les résultats optimaux à Vancouver n'est pas nécessairement ce qui convient le mieux à Fort Simpson. Nous avons également des accords qui tiennent compte des Nisga'a dans le Nord de la Colombie-Britannique; nous ne voudrions pas leur imposer des processus, quels qu'ils soient. Nous collaborons aussi avec les bandes des Heiltsuks et de la Nation Nuxalk pour recruter des travailleurs. Ils travaillent dans leurs propres régions particulières et sont autorisés à se déplacer.

En outre, dans quelques sections locales, nous avons des listes de gens qui ont postulé lors d'embauches passées. Nous sommes d'avis qu'il faudrait épuiser ces listes avant de procéder à de nouvelles embauches. Certaines de ces personnes ont déjà passé les tests. Elles les ont peut-être échoués, mais on leur a donné l'occasion de corriger les lacunes qu'elles avaient, de se présenter et de faire le test de nouveau et d'essayer de le réussir.

Par exemple, la liste de la section locale 502, qui se trouve sur le fleuve Fraser et qui représente tous les bassins le long du Fraser ainsi qu'à Deltaport et à Westshore, compte 286 personnes environ. De ce nombre, 83 sont des femmes. Ce serait injuste pour ces 83 personnes de les écarter et de lancer un nouveau processus de recrutement pour qu'un tas de gens se retrouvent dans les effectifs. Cependant, nous sommes prêts à en discuter, comme je l'ai dit, d'une section locale à l'autre.

Il s'agit d'une politique que le syndicat a mise de l'avant pendant un certain nombre d'années dans les discussions avec nos employeurs. Malheureusement, étant donné que la grande majorité du recrutement supplémentaire est réalisé conjointement avec l'employeur, nous n'avons pas réussi à ce que cette politique soit entièrement mise en œuvre. Comme je l'ai mentionné, nous avons pour objectif de parvenir à un processus de recrutement à parts égales une fois que ces listes seront épuisées.

Cela dit, je constate qu'il existe des obstacles de taille à surmonter pour créer les conditions favorables à la hausse de la présence des femmes dans nos milieux de travail. Je demanderais à Susan de parler de ces enjeux.

Merci.

• (1535)

Mme Susan O'Donnell (directrice principale, B.C. Human Rights Coalition): Merci, Tom.

Saviez-vous qu'actuellement, il n'y a pas de dispositions pour les congés de maternité dans les ports de la côte du Pacifique, au-delà du minimum prévu par la loi? C'est la même chose pour le congé de paternité. Qui plus est, il n'y a pas de dispositions pour la garde d'enfants. Les travailleurs des quais n'ont pas de politique en milieu de travail qui leur permet de s'occuper plus facilement de parents âgés ou d'enfants adultes à charge.

Comme vous le savez, il revient souvent aux femmes de s'acquitter de ces responsabilités familiales que représentent les soins aux jeunes et aux moins jeunes de la famille. L'absence de ces formes de soutien est l'une des raisons pour lesquelles le milieu de travail sur les quais est moins attrayant pour nos filles, nos sœurs et nos mères. Il est également moins attrayant pour les femmes et les hommes en raison des obstacles considérables qui empêchent les nouveaux travailleurs d'accéder aux prestations comme les soins de santé de longue durée et les soins dentaires.

D'autres indications troublantes de l'inégalité entre les sexes sur les quais constituent des obstacles de taille pour les femmes. D'après tout un éventail de rapports et de ouï-dire, il semblerait que le milieu de travail doit radicalement changer pour les femmes et probablement pour la plupart des hommes. Bien que de nombreux rapports aient été produits, les recommandations contenues dans ces rapports sont issues d'un processus quelque peu subjectif. Il faut mener une vérification relativement aux droits de la personne pour déterminer ce qui se passe actuellement.

Il faudrait une vérification pour évaluer le harcèlement, la drogue, l'alcool, la violence, l'hygiène, les graffitis, etc. Une fois que nous aurons une image claire et actuelle, nous pourrions concevoir des

politiques et des procédures pour améliorer l'environnement. Il est inutile d'entreprendre un énorme processus de recrutement sans améliorer l'environnement par la même occasion.

Le syndicat a tenté à maintes reprises de travailler de concert avec l'employeur. Quand je conseille des gens, le modèle qui m'est le plus familier est celui où l'employeur et le syndicat travaillent ensemble. Or, ce n'est pas le cas en l'occurrence, car l'employeur ne coopère pas. Nous avons donc décidé de mettre sur pied une table de concertation composée de femmes qui travaillent dans le syndicat, du CTC et moi-même — une spécialiste en droits de la personne. Ce groupe se penche sérieusement sur la manière d'aider nos membres féminins à réussir. Nous sommes également heureux d'annoncer que Transports Canada a accepté de financer une vérification, ce que j'estime être l'étape la plus critique à franchir avant de changer quoi que ce soit au milieu de travail.

D'après ce que j'ai compris, l'employeur, la BCMEA, vient de proposer de placer 200 femmes à la tête de la liste d'embauche. Si l'on procède ainsi, on crée une catégorie distincte de travailleurs, et tous les autres travailleurs reculerait de 200 places dans la liste qui détermine l'accès au travail. J'ai peine à vous dire quel effet désastreux cela aurait. Passer devant tout le monde, ce n'est pas de l'équité en matière d'emploi, mais bien de la discrimination. La législation sur les droits de la personne ne permet pas d'accorder la priorité à une personne en en supprimant une autre. En outre, les femmes et de nombreux hommes touchés par cette manœuvre ou qui l'appuient pourraient être victimes de représailles.

Nous savons que le comité a déjà entendu des témoignages selon lesquels cette démarche va à l'encontre du maintien en poste des nouvelles recrues féminines. Des efforts à une seule étape ne font rien pour éliminer la discrimination systémique. L'outil approprié, c'est un processus permanent et continu, comme un objectif d'embauche de 50 p. 100. Un tel processus permettrait qu'un nombre égal d'hommes et de femmes accèdent à la barrière de départ. De plus, selon cette proposition inopportune, des employées actuelles se retrouveraient au chômage.

J'aimerais également ajouter quelques éléments. Je suis certaine que vous savez tous que la compétence fédérale est la seule où l'on retrouve l'équité en matière d'emploi. Il y a donc probablement plus de débardeuses que partout ailleurs. Manifestement, en Colombie-Britannique, les femmes dans un autre travail peuvent se compter sur les doigts d'une main.

L'équité en matière d'emploi s'est révélée un très bon outil dans la compétence fédérale. Je dois dire que je n'ai jamais vu de proposition selon laquelle le taux doit être égal à 50 p. 100 dès le départ. Vous vous souviendrez peut-être que la Cour suprême du Canada a déclaré, dans Action travail des femmes, qu'il faudrait sélectionner une femme sur quatre, jusqu'à 17 p. 100, si je ne m'abuse. C'est donc s'éloigner énormément de ce pourcentage très faible.

Tom, je vous laisse poursuivre l'exposé.

• (1540)

M. Tom Dufresne: Merci.

Compte tenu des problèmes évidents liés à la proposition d'ajouter 200 personnes, pourquoi l'employeur insisterait-il sur l'adoption d'une telle démarche? D'après nous, les solutions de la BCMEA permettraient facilement à l'employeur d'atteindre un objectif de longue date: prendre le contrôle du système de répartition et diminuer les droits d'ancienneté. Il semblerait que l'employeur est prêt à tout pour atteindre cet objectif, même au risque de perpétuer l'inégalité entre les sexes sur les quais.

Quelles sont donc les réponses? Qu'est-ce que propose l'ILWU pour surmonter les obstacles qui empêchent les femmes de travailler sur les quais et d'y rester une fois qu'elles font partie de nos effectifs? Permettez-moi de vous donner une idée des efforts qu'a déployés l'ILWU.

Avec Susan et la B.C. Human Rights Coalition, nous examinons attentivement les problèmes soulevés dans un rapport exécuté sur demande de la plus grande section locale de l'ILWU, la section locale 500 du port de Vancouver, pour aller au fond de la discrimination fondée sur le sexe sur les quais. Au cours de la ronde de négociations actuelle, nous avons également déposé des propositions visant à remédier à l'absence d'indemnités de maternité, de garde d'enfants et de services aux aînés, et à donner l'accès aux prestations pour les nouveaux travailleurs.

Il y a eu un tollé général, et à juste titre, à propos des obstacles qui empêchent les femmes de travailler sur les quais. Nous réussirons à régler ces problèmes beaucoup plus rapidement si l'on nous autorise à négocier des solutions à la table de négociation.

En ce qui concerne le recrutement en fonction des diverses sections locales, nos milieux de travail sont très différents d'un endroit à l'autre; j'en ai déjà parlé. Étant conscients de ces différences, nous avons proposé de collaborer avec la BCMEA en fonction des diverses sections locales pour trouver le meilleur moyen d'inciter davantage de travailleurs et davantage de femmes dans notre milieu de travail.

Pour notre part, nous avons envisagé immédiatement de recruter au moins autant de femmes que les 200 femmes de la proposition de la BCMEA. Notre démarche respecterait les droits d'ancienneté de nos employés actuels et l'objectif d'embauche de 50 p. 100. Malheureusement, le programme de la BCMEA est tel qu'elle a balayé cette approche de la main.

Pour ce qui est d'augmenter les normes d'emploi pour les femmes des effectifs, nous avons également présenté une proposition. Un millier de femmes occupent des postes administratifs dans les bureaux des sociétés membres de la BCMEA, des emplois peu rémunérés et offrant peu d'avantages. L'ILWU a décidé d'organiser l'adhésion syndicale de ces femmes en priorité pour augmenter leurs salaires et leurs conditions de travail. Nous nous engageons à le faire.

Le syndicat a également dépensé un montant considérable à l'arbitrage pour protéger le travail de certaines de nos consœurs sur les quais. Actuellement, l'une de ces affaires a coûté près d'un million de dollars au syndicat. Je tiens juste à dire que l'employeur nous a livré bataille à chaque occasion dans le cadre de cet arbitrage pour tenter de mettre cette question de côté.

Je vais laisser Mme Byers, du CTC, conclure l'exposé.

La présidente: Je suis désolée, mais vous avez dépassé votre temps d'une minute et 43 secondes. Nous allons devoir laisser Mme Byers trouver un moment...

Mme Barbara Byers (vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada): Je sais comment y revenir à la période de questions.

La présidente: Elle sait qu'elle trouvera un moment pour en parler quand nous entamerons la période des questions. Elle y est habituée.

Nous allons maintenant entendre la British Columbia Maritime Employers Association. Je remarque que M. Smith est absent aujourd'hui.

M. Greg Vurdela (vice-président, Commercialisation et systèmes d'information, British Columbia Maritime Employers Association): Je suis désolé, madame la présidente, mais M. Smith est tombé malade. Il a été incapable de faire le voyage.

La présidente: C'est dommage. Nous lui souhaitons un prompt rétablissement.

Nous avons Greg Vurdela et Eleanor Marynuik.

Vous connaissez la procédure. Vous avez 10 minutes à vous répartir. Allez-y.

M. Greg Vurdela: Je remercie la présidente et les membres du comité.

Encore une fois, je m'excuse de l'absence de M. Smith. Il n'a pas pu venir aujourd'hui pour des raisons de santé. Mme Marynuik et moi continuerons au nom de la BCMEA.

Je suis vice-président de la commercialisation et des services d'information à la BCMEA. Je m'occupe des quais depuis quelque 33 années, alors je connais certainement à fond les rouages de ce secteur.

Je vais vous renseigner un peu sur la BCMEA. Nous représentons quelque 66 entreprises membres, dont environ la moitié sont des employeurs directs de débardeurs de l'ILWU dans la région de la porte et du corridor de l'Asie-Pacifique. J'entends par là la région qui s'étend de Prince Rupert jusqu'au sud du fleuve Fraser, y compris l'île de Vancouver.

Pour ce qui est du profil de nos membres, on retrouve parmi eux des entreprises de manutention de conteneurs, de vrac et de marchandises générales, des exploitants de terminaux pour navires de croisière, des sociétés de transport maritime à l'échelle mondiale et leurs agences de gérance maritime locales. Nos membres exploitent à peu près tous les terminaux de la porte et du corridor de l'Asie-Pacifique ou y font escale.

La BCMEA représente ses membres dans de cadre des activités suivantes: la négociation d'une convention collective — nous sommes justement en train de négocier une nouvelle convention collective avec l'ILWU —, la facilitation des relations de travail et de la gestion des ressources humaines, la défense des intérêts des membres auprès du gouvernement, le recrutement, la formation professionnelle, la formation sur la sécurité et la répartition des services de main-d'œuvre de l'ILWU.

Maintenant que je vous ai communiqué quelques renseignements à notre sujet, je vais céder la parole à Eleanor Marynuik, notre vice-présidente des ressources humaines. Eleanor vous donnera une idée de son expérience de travail en tant que femme sur les quais.

• (1545)

Mme Eleanor Marynuik (vice-présidente, Ressources humaines, British Columbia Maritime Employers Association): Merci.

Bonjour. Je suis heureuse d'assister à la séance du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

Je me demandais ce que j'allais dire pendant les sept ou huit minutes que je passerais devant vous, puis j'ai décidé que la meilleure façon d'employer mon temps serait de vous décrire ou d'illustrer l'ambiance oppressante des quais.

Imaginez-vous, si vous le voulez bien, en train de conduire vers le bureau de répartition, un bureau situé en bordure d'une des régions les plus économiquement défavorisées du Canada, une région connue pour sa pauvreté, sa population de drogués et de prostituées et son taux de criminalité. En fait, on appelle ce coin le code postal le plus pauvre du Canada. C'est là où vous allez jour après jour dans l'espoir de trouver du travail — non pas pour obtenir du travail, mais pour avoir la chance d'en obtenir.

Maintenant, imaginez-vous en train d'arriver au bureau de répartition et d'espérer trouver une place dans le stationnement parce que, si vous n'en trouvez pas, il vous faudra vous garer dans le voisinage et marcher jusqu'au bureau. Imaginez-vous en train de traverser le stationnement pour atteindre le côté du bureau où vous devez vous inscrire pour le travail. Pendant que vous marchez, vous apercevez un groupe d'hommes rassemblés à l'extérieur du bureau avant la répartition. C'est là qu'ils se réunissent parce que cet endroit représente leur réseau social. Pour une femme, cette situation est intimidante. Ce n'est pas tant ce qu'ils disent qui est gênant que ce qu'ils taisent; ce sont les regards qu'ils vous adressent et les conversations qui s'interrompent quand vous passez à côté d'eux.

Vous traversez rapidement le bureau en empruntant une entrée distincte où vous inscrivez votre disponibilité pour le travail. Les travailleurs occasionnels se tiennent d'un côté et les travailleurs syndiqués de l'autre. Les deux groupes ne se mêlent pas. De nouveau, vous êtes accueillie par un groupe d'hommes, encore plus nombreux cette fois, qui attendent d'être répartis; il y a une foule d'hommes. Vous regardez autour de vous dans l'espoir d'apercevoir une autre travailleuse que vous pourriez côtoyer jusqu'à ce que la répartition soit terminée — l'union faisant la force. Après la répartition, si vous n'avez pas décroché un boulot pour ce quart, vous retraversez le stationnement en affrontant une fois de plus les regards intimidants, et vous parcourez la rue pour gagner votre voiture.

Imaginez ce scénario, et ajoutez-y la complication découlant de la nécessité de prendre des dispositions à l'égard d'autres membres de votre famille chaque fois que vous quittez votre domicile dans l'espoir d'obtenir du travail. Encore une fois, vous ne quittez pas la maison pour aller travailler; vous la quittez simplement pour avoir la chance d'aller travailler.

Par conséquent, vous avez maintenant une décision à prendre. Abandonnez-vous la partie pour aujourd'hui, ou retournez-vous au bureau en après-midi pour reprendre le processus à zéro? Toutefois, si vous vivez à Vancouver — où un trajet vers les banlieues de Vancouver prend 40 minutes — la décision est facile à prendre. À Vancouver, lors des journées de grande affluence, jusqu'à 1 000 travailleurs convergent vers le bureau dans l'espoir de se voir attribuer du travail au cours de l'une des trois différentes heures de répartition.

En cette ère de l'informatisation, pourquoi faut-il se rendre à un bureau dans l'espoir de trouver du travail? Pourquoi une femme ou qui que ce soit ayant des responsabilités familiales ne pourrait-il pas utiliser un ordinateur pour ouvrir une session et s'inscrire pour le travail? Ce système de répartition, vieux de 50 ans, qui oblige quelqu'un à être présent physiquement pour signaler sa disposition à travailler, est l'un des nombreux obstacles qui empêchent les femmes d'intégrer la population active des débardeurs.

Il y a deux ans, j'ai été embauchée à titre de responsable des relations de travail dans le cadre d'une initiative d'Andy Smith. J'ai été consternée de voir ce qui se passait sur les quais. Pour être honnête, après avoir observé les pratiques de travail en vigueur et la façon dont les femmes étaient traitées, j'ai eu l'impression d'avoir

reculé dans le temps jusqu'aux années 1960. Je savais qu'il n'était pas nécessaire que les choses se déroulent ainsi.

J'ai passé 31 ans dans l'industrie du transport aérien, dont trois à titre de gestionnaire des activités liées aux aires de trafic. Lorsque j'ai été nommée à ce poste en 1995, c'était la première fois dans l'histoire de l'industrie qu'une femme exerçait cette fonction. Je dirigeais 13 superviseurs et 750 préposés d'escale qui étaient membres de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et dont la majorité était des hommes. Ils occupaient des postes de mécaniciens d'aéronefs, de préposés d'escale, d'employés de bureau et de préposés au nettoyage d'aéronefs.

Les activités liées aux aires de trafic ressemblent beaucoup à celles des débardeurs. C'est un travail physique qui comprend le chargement et le déchargement du fret, soit manuellement, soit à l'aide d'appareils. Un certain nombre de femmes travaillaient à titre de préposées d'escale, et on leur offrait les mêmes perspectives qu'aux hommes au chapitre de la formation, des affectations et des promotions. Le processus était transparent. Les femmes n'étaient pas marginalisées au travail comme elles le sont aujourd'hui par l'ILWU.

Ne vous méprenez pas. Nous avions bel et bien des problèmes, mais nous nous efforcions de les résoudre. La principale différence résidait dans le fait que le syndicat était prêt à régler ces questions. Ils ne pratiquaient pas la politique de l'autruche en prétendant que ces problèmes n'existaient pas, comme le fait l'ILWU.

• (1550)

Par exemple, compte tenu de l'arrivée de nombreuses femmes dans le milieu de travail, le syndicat ne s'est pas opposé à ce que des séances de formation sur le harcèlement soient offertes. Ils ont senti qu'il était nécessaire d'éduquer non seulement les hommes, mais aussi les femmes, sur le harcèlement.

Je fais allusion à mon expérience seulement dans le but d'établir un parallèle entre deux industries à prédominance masculine et de montrer à quel point elles sont différentes en ce qui concerne la façon dont les femmes y sont traitées et la manière dont les syndicats se comportent à l'égard des femmes.

En tant que responsable des relations de travail à la BCMEA, j'ai moi-même traversé à de nombreuses reprises le stationnement au moment des répartitions. J'ai été exposée au même genre de comportements intimidants auxquels se heurtent les débardeuses, et j'ai remis en question la raison pour laquelle cela se produisait.

Les débardeuses actuelles m'ont parlé de la peur, du désespoir et de la frustration qu'elles ressentaient. Peu de temps après mon entrée en fonction à la BCMEA, une débardeuse a communiqué avec moi par téléphone. Elle n'avait personne d'autre à qui se confier. Elle m'a dit que, parce qu'elle n'appartenait pas à la vieille clique des quais, ses problèmes n'étaient pas considérés comme importants et que le syndicat ne prenait pas la peine de les régler.

J'ai vu de mes propres yeux à quel point elle craignait d'être aperçue en train de parler avec moi. Elle était tellement inquiète, en fait, que nous nous sommes rencontrées dans un parc. Elle n'arrêtait pas de regarder derrière elle, apeurée à l'idée qu'un membre du syndicat l'aperçoive et signale sa rencontre au syndicat. Elle m'a tout raconté à propos du harcèlement et des représailles exercées quand les problèmes étaient portés à l'attention du syndicat. Après l'avoir rencontrée quelques fois, je me suis rendu compte à quel point son travail sur les quais l'avait désensibilisée.

Aujourd'hui, elle ne travaille plus sur les quais. Rien n'est plus scandaleux que de voir une femme forcée d'abandonner une industrie en raison du harcèlement et de l'intimidation dont elle fait l'objet, deux comportements que le syndicat excuse. Je dis « excuse » parce qu'ils ne font rien pour l'empêcher.

Nous ne pouvons plus tolérer les erreurs du passé dans le domaine du recrutement, une pratique qui manque de transparence et qui est entachée de népotisme. Prenons, par exemple, la liste dont parle M. Dufresne. À Vancouver, 411 des 758 personnes dont les noms figurent sur cette liste sont des parents de membres du syndicat qui travaillent déjà comme débardeurs, et seulement 41 d'entre elles sont des femmes. Maintenant, M. Dufresne dit qu'ils veulent épuiser ces listes avant de commencer à embaucher un nombre égal d'hommes et de femmes. La situation est très difficile, et nous ne parviendrons pas à l'équité en matière d'emploi si nous suivons ces listes.

La formation est un autre domaine contrôlé par le syndicat, et cela s'ajoute au fait que nos pratiques désuètes en matière de répartition obligent les gens à se présenter à un endroit particulier pour signaler leur disposition à travailler, et que les femmes font l'objet de discrimination systématique sur les quais. Si nous perpétons ces pratiques, nous commettrons la deuxième plus grande injustice dans l'histoire de cette industrie.

Merci.

La présidente: Merci. C'était un excellent exposé, et vous n'avez même pas utilisé tout le temps dont vous disposez.

Nous allons maintenant passer à la première série de questions et réponses. Chaque intervenant dispose de sept minutes pour poser des questions, mais aussi pour obtenir des réponses. J'aimerais simplement vous conseiller d'être aussi brefs que possible si vous voulez avoir le temps de poser assez de questions.

Nous allons commencer par les libéraux, en l'occurrence Michelle Simson.

Mme Michelle Simson (Scarborough-Sud-Ouest, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie tous d'être venus témoigner devant le comité cet après-midi.

J'avoue ne pas savoir grand-chose sur les étapes à franchir pour devenir un débardeur ou une débardeuse.

Monsieur Dufresne, pourriez-vous me décrire les études, le processus de formation, la durée de l'apprentissage et tout ce qu'il faut faire pour parvenir à ce but?

M. Tom Dufresne: Cela varie selon la région où vous vous trouvez.

Par exemple, à Prince Rupert, où le port s'est développé récemment — on l'a beaucoup agrandi —, le syndicat local a entamé dernièrement un processus de recrutement. Ils ont fait paraître des annonces dans les quotidiens locaux, les divers journaux communautaires et même dans le *Sun* et la *Province*, je pense.

Ils ont également envoyé un avis aux gens qui s'étaient inscrits dans le passé pour leur demander de passer au bureau et de réactiver leur numéro. Ils ont dressé des listes de noms et les ont présentées à la BCMEA afin qu'elle prenne connaissance de leur contenu. Ensuite, ils ont convoqué les gens.

Le programme de formation est composé de plusieurs examens distincts. On l'appelle le programme général de formation en matière de sécurité sur les quais, et il comprend deux parties. Vous devez franchir ces étapes pour être inscrits.

• (1555)

Mme Michelle Simson: Quelle est la durée de ce cours de formation?

M. Tom Dufresne: Cela varie. Certains cours durent une journée, d'autres une semaine.

Mme Michelle Simson: Oh. Ce n'est donc pas un processus à long terme.

M. Tom Dufresne: Non.

Mme Michelle Simson: D'après ce que j'ai entendu cet après-midi, le syndicat semble avoir du mal à modifier son comportement à l'égard des femmes. Je crois également comprendre qu'un rapport exposant les dures conditions de travail des femmes sur les quais a été rédigé et que des recommandations ont été formulées pour tenter de rectifier la situation.

Est-ce que quelqu'un parmi les témoins sait si les recommandations du rapport ont été mises en œuvre? Est-ce que certaines d'entre elles l'ont été? L'ont-elles toutes été?

M. Tom Dufresne: Certaines d'entre elles l'ont été, d'autres sont en cours d'exécution.

Voulez-vous que je les aborde une par une, ou que j'en parle en général?

Mme Michelle Simson: Juste en général.

M. Tom Dufresne: Vous faites allusion au rapport Ready, je présume.

Mme Michelle Simson: Oui.

M. Tom Dufresne: Je tiens seulement à signaler...

La présidente: Je vais vous interrompre pendant une minute, mais cela ne réduira pas le temps dont dispose le membre du comité.

Les membres doivent savoir que Vince Ready a publié un rapport. Il est disponible seulement en anglais. C'est pourquoi nous ne vous en avons pas remis une copie, mais il peut être téléchargé d'un site Web. En outre, vous avez reçu une copie des recommandations du rapport dans les deux langues officielles.

Ce rapport est vraiment hors de l'ordinaire. On a l'impression qu'il date du Moyen-Âge. Il se peut donc que vous ayez envie de lire le rapport proprement dit, car il est très troublant.

Je pense que c'est ce à quoi vous faisiez allusion, madame Simson?

Mme Michelle Simson: Oui, c'est exact.

M. Tom Dufresne: J'aimerais signaler que c'est le syndicat qui a commandé le rapport. Nous avons offert à l'employeur de partager les coûts de l'étude moitié-moitié, et il a refusé.

M. Ready a mené ce que certains appelleraient une étude subjective. Plusieurs problèmes qui devaient être réglés ont été soulevés, et il a fait un certain nombre de recommandations quant à l'élaboration de politiques et de procédures visant à éliminer la discrimination et les comportements déficients qui ont cours sur les quais.

J'aimerais également mentionner que, compte tenu du rapport Ready, nous avons offert, en collaboration avec l'employeur, de... Nous avons communiqué avec les Métallurgistes unis d'Amérique, et nous avons tenté d'adopter une partie du programme qu'ils ont élaboré au fil des ans à l'intention de l'industrie forestière côtière ou d'autres industries. Nous avons offert de mener un projet pilote dans le port de Vancouver. L'employeur a refusé.

Récemment, une femme a été élue vice-présidente d'ILWU Canada pour la première fois dans l'histoire. Il y a aussi une femme dans la haute direction de la section locale 500. Nous avons communiqué avec le Congrès du travail du Canada, et nous nous prévalons en ce moment des services qu'il est en mesure de nous offrir pour nous aider à élaborer non seulement des programmes de recrutement, mais aussi des programmes de maintien en poste, et à mieux préparer les femmes à participer au syndicat. Donc, le but n'est pas seulement qu'elles puissent travailler sur les quais, mais qu'elles puissent également occuper des postes au sein du syndicat.

Mme Michelle Simson: C'est la prochaine question que j'allais vous poser, monsieur Dufresne.

La présentation PowerPoint sur la division des débardeurs indique que tous les dirigeants syndicaux sont élus.

• (1600)

M. Tom Dufresne: C'est exact.

Mme Michelle Simson: Combien de postes de ce genre y a-t-il?

M. Tom Dufresne: Cela varie en fonction de la section locale. Dans la région du Canada, par exemple...

Mme Michelle Simson: Au total, disons, en tenant compte de toutes les sections locales.

M. Tom Dufresne: Je dirais qu'il y a environ 20 postes à temps plein.

Mme Michelle Simson: Donc, il y a 20 postes à temps plein, et vous venez de mentionner le fait que, récemment, une femme avait été élue vice-présidente pour la première fois...

M. Tom Dufresne: À ILWU Canada.

Mme Michelle Simson: ... dans l'une des sections locales.

M. Tom Dufresne: Non, non, au sein d'ILWU Canada.

Mme Michelle Simson: D'accord.

Des 20 personnes élues dans l'ensemble des sections locales, combien sont des femmes? Aurais-je raison de dire aucune?

M. Tom Dufresne: Oui.

Mme Michelle Simson: Il n'y a donc aucune femme.

Puisque le syndicat influe tellement sur ce qui semble un système de répartition qui date d'il y a 50 ans, ne serait-il pas logique de tenter de faire élire un plus grand nombre de femmes au sein du bureau?

M. Tom Dufresne: C'est ce que nous essayons de faire. C'est pour cette raison que, avant que vous m'interrompiez...

Mme Michelle Simson: Désolée.

M. Tom Dufresne: ... je disais que nous avons fait appel au Congrès du travail du Canada. Consoeur Byers participe depuis longtemps au mouvement ouvrier; elle a obtenu l'un des plus hauts postes au sein du mouvement canadien, celui de vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada. Nous avons communiqué également avec la B.C. Human Rights Coalition. La carrière de consoeur O'Donnell dans le domaine des droits de la personne est longue et riche.

Nous cherchons à élaborer des politiques, et non à jeter de la poudre aux yeux. Une des mesures que nous prendrons et avec laquelle ils nous aideront, c'est que nous créerons des programmes pour encourager les femmes à participer pleinement au syndicat et à la main-d'œuvre.

La présidente: Merci beaucoup.

Je pense que votre temps est écoulé, madame Simson.

Nous passons maintenant à Mme Demers, du Bloc québécois.

[Français]

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

Merci beaucoup de votre présence aujourd'hui, monsieur Vurdela, madame Marynuik, madame Byers, monsieur Dufresne, madame O'Donnell.

Madame Marynuik, je vous écoutais parler, et cela me semblait un petit peu comme l'histoire d'Oliver Twist. C'était très noir, et je voyais les difficultés que les femmes peuvent avoir quand elles travaillent dans ces métiers, surtout pour ce qui est de se rendre au port le matin et tout cela.

Cela me rappelle quand nous, les femmes, arrivons ici, au Parlement — nous sommes seulement une soixantaine. Nous vivons la même chose. Ce n'est donc pas vrai seulement pour les personnes qui travaillent sur les quais. Quand on arrive au Parlement, on se rend compte que c'est un monde d'hommes, que les choses changent petit à petit et qu'on doit travailler nous-mêmes pour les changer, pour les modifier, si on veut améliorer la situation.

Ce que je trouve bizarre, c'est que des deux côtés, on semble vouloir que plus de femmes travaillent comme débardeurs. Cependant, on veut s'y prendre différemment. Du côté du syndicat, on veut implanter des mesures qui favoriseront l'accueil des femmes qui voudront exercer ces métiers. Du côté de l'employeur, on semble vouloir embaucher en vrac 200 femmes qui n'ont aucune expérience ni aucune formation, qui ne savent pas dans quoi elles s'embarquent, et ce, seulement afin d'augmenter le nombre de femmes qui travaillent dans ce milieu. Cependant, la demande a été faite après que le syndicat eût déposé une plainte de harcèlement. J'ai de la difficulté à comprendre et à suivre.

Madame O'Donnell, pourriez-vous dire ce que vous avez ressenti lors du témoignage de Mme Marynuik?

[Traduction]

Mme Susan O'Donnell: Je ne peux pas vraiment mettre en doute ses propos au sujet du milieu puisque je viens de commencer. On a créé beaucoup de documentation, mais ce qui me gêne en ma qualité de représentante des droits de la personne, c'est que l'ensemble du contenu est subjectif et que tout a été fait confidentiellement. Ainsi, les histoires que les gens ont racontées ne sont que des allégations qui n'ont pas été prouvées. Nous ne connaissons pas les motifs, donc je le répète: il faut procéder à une évaluation pour découvrir les faits.

Or, ce qui m'ennuie le plus dans toute la situation, c'est le fait que l'employeur a déposé une plainte contre le syndicat pour atteinte aux droits de la personne, et il y répète tout cela. Toutefois, l'employeur n'est pas placé pour déposer une telle plainte. Les femmes, oui, mais elles ne l'ont pas fait.

Les actions de l'employeur me laissent donc très perplexe. C'est peut-être parce qu'il n'y a pas assez longtemps que j'ai commencé. Je comprends que je viens de m'immiscer dans une dispute entre deux parties qui dure depuis longtemps.

•(1605)

[Français]

Mme Nicole Demers: Mon père a travaillé comme débardeur au port de Montréal quand il est revenu de la guerre. Cela a été l'un de ses premiers emplois, car c'était facile d'y trouver du travail à ce moment-là. La façon d'opérer était effectivement la même: il devait se rendre au port et s'il y avait du travail pour lui, on l'embauchait. S'il n'y en avait pas, il retournait à la maison. C'était en 1945. Il y a longtemps de cela.

Je me demande s'il y a d'autres ports au Canada où on fonctionne différemment. La façon de fonctionner est-elle la même dans tous les ports? Y a-t-il d'autres endroits où vous avez fait des essais? Les gens du syndicat et l'employeur ont-ils eu des discussions pour tenter d'en arriver à une entente qui faciliterait les choses?

Si on procédait par l'intermédiaire d'Internet, je craindrais qu'il n'y ait de la discrimination puisqu'on voit le nom de la personne. On pourrait procéder plutôt par téléphone. Si le syndicat appelait les personnes les unes après les autres plutôt que de leur demander de se rendre, cela pourrait être préférable. Je pense que c'est ce qui se fait maintenant à Montréal. Avez-vous tenté de procéder différemment et d'utiliser d'autres méthodes pour faciliter la participation des femmes et des hommes? Habituellement, quand on facilite les choses pour les femmes, cela les facilite aussi pour les hommes.

[Traduction]

M. Greg Vurdela: C'est là la raison principale pour laquelle nous avons déposé notre plainte pour atteinte aux droits de la personne. Nous avons tenté de satisfaire le syndicat en lui présentant plusieurs propositions qui régleraient les problèmes qui persistent depuis longtemps, soit en ce qui a trait au recrutement, à la transparence de l'accès à la formation et aussi à la possibilité d'obtenir un emploi sans devoir être présent au moment de la répartition. Cette méthode est discriminatoire contre les gens qui ont des difficultés liées à leur situation de famille — en particulier, la personne qui s'occupe de la majorité des tâches familiales.

Permettez-moi de mettre quelques choses au clair. La proposition officielle que la BCMEA a déposée auprès de l'ILWU et, en fait, le fondement de sa plainte pour atteinte aux droits de la personne n'incluent pas le recrutement immédiat et l'adhésion forcée au syndicat de quelque 200 femmes. Pour répondre à l'argument de M. Dufresne, nous comprenons tous quel désastre ce serait. Il n'en est tout simplement rien. Nous n'avons jamais recommandé officiellement une telle mesure. Nous ne l'avons jamais incluse dans une proposition. Elle ne se trouve pas dans notre plainte pour atteinte aux droits de la personne. Elle ne fait tout simplement pas partie de la question.

Nous parlons du recrutement initial et nous disons au syndicat: « Nous devons nous limiter à vos listes. » En réalité, elles sont illégales. Elles sentent le népotisme. Elles sont pleines de parents. Nous ne pouvons pas faire preuve de discrimination envers les parents, que la discrimination soit positive ou négative. Nous ne pouvons tout simplement pas nous servir de leurs listes.

Ce que nous disons au syndicat... L'exemple que M. Dufresne a choisi de donner est le seul point sur lequel nous avons collaboré. Nous mettons des annonces dans les journaux, les gens font demande et nous choisissons simplement les meilleurs. Pour faire entrer une masse critique de femmes afin de commencer à instaurer la culture dont parle Mme Marynuik, nous devons recruter pour l'instant autant de femmes que d'hommes. En réalité, si... Selon nos données, si les hommes et les femmes entament le processus sur un pied d'égalité, comme nous le suggérons, ils réussissent aussi bien

les uns que les autres. Il n'y a pas de problème une fois que les femmes intègrent la main-d'œuvre, qu'elles sont bien formées et qu'elles sont en mesure d'obtenir du travail. Voilà le plan sur lequel nous devons apporter des changements.

Nous avons essayé à maintes reprises de discuter avec l'ILWU. Nous n'en finissons plus de tenir des réunions, de présenter des suggestions et de faire des propositions. L'ILWU ne cesse de faire preuve d'intransigeance: « Pourquoi ne pouvons-nous pas procéder comme avant? » et « Pourquoi ne pouvons-nous pas simplement suivre les recommandations de M. Ready? »

[Français]

Mme Nicole Demers: Excusez-moi, monsieur Vurdela.

Si je comprends bien...

[Traduction]

La présidente: Désolée, Nicole, mais la prochaine fois... Je suis désolée.

Madame McLeod, pour les conservateurs.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, madame la présidente.

Certainement, ce que j'entends dans les propos de tous les témoins qui ont comparu devant nous pour parler d'une multitude de professions non traditionnelles pour les femmes, c'est que les faits dont il est question sont issus surtout des livres d'histoire et qu'il est très difficile de les placer dans le contexte actuel.

J'ai deux ou trois brèves questions. Des 5 500 personnes qui arrivent au travail, viennent-elles, partent-elles... Combien sont des femmes?

•(1610)

M. Greg Vurdela: Nous pouvons vous fournir ces données.

Madame Marynuik, s'il vous plaît.

Mme Eleanor Marynuik: Certainement. Chez les travailleurs occasionnels, nous comptons un total de 255 femmes, ce qui représente 5,4 p. 100 de l'ensemble, et 37 membres du syndicat sont des femmes, soit 1 p. 100 du total.

M. Greg Vurdela: Si vous me le permettez, j'aimerais ajouter que, selon la structure du syndicat, seuls les membres à part entière sont représentés et ont le droit de voter sur les conditions d'emploi; voilà pourquoi les données relatives aux travailleurs occasionnels sont si affreuses.

Or, celles concernant les membres du syndicat sont pires, car c'est ce 1 p. 100 qui se bat pour avoir son mot à dire relativement aux conditions, un droit qu'il n'a pas actuellement, et c'est pour cette raison, en ce qui a trait aux élections, qu'il n'y a pas de femmes au sein du bureau de l'ILWU.

Mme Cathy McLeod: Donc vous...

Mme Eleanor Marynuik: Excusez-moi, puis-je ajouter quelque chose? L'ILWU comprend aussi la section locale 514, qui représente les contremaîtres. C'est l'échelon de supervision suivant. La section locale 514 de l'ILWU compte 435 membres, dont une femme.

M. Tom Dufresne: Puis-je aborder ce point, madame McLeod?

Mme Cathy McLeod: Allez-y.

M. Tom Dufresne: C'est une bonne chose que Mme Marynuik soulève la question des 435 postes de supervision. De tous les postes de supervision de la côte ouest du Canada, un seul est occupé par une femme. Les entreprises embauchent directement les contremaîtres. Le syndicat ne participe pas au processus. Les employeurs dominent à 100 p. 100 cette pratique d'embauche. Nous tentons d'y mettre fin dans les négociations actuelles et de faire en sorte que ces postes soient comblés par les travailleurs au moyen d'une promotion.

Mme Cathy McLeod: Sans doute, si vos travailleurs ont besoin d'un contremaître expérimenté et...

Mme Eleanor Marynuik: Excusez-moi, mais si je peux corriger les propos de M. Dufresne...

Mme Cathy McLeod: Excusez-moi, mais je préférerais que vous fournissiez une correction par écrit.

Mme Eleanor Marynuik: D'accord.

Mme Cathy McLeod: Je ne crois pas que ce soit ici que vous devriez tenter de résoudre ce qui semble être des différends de longue date.

Mme Eleanor Marynuik: Oui.

Mme Cathy McLeod: Je présume que vous représentez 66 compagnies. Pourriez-vous nous fournir des exemples internationaux? Se passent-ils des choses ailleurs? Vous avez parlé de pratiques exemplaires que vous avez découvertes grâce à votre rôle de représentant. Pouvez-vous partager des réussites avec nous, pour faire contraste avec les histoires très décourageantes?

M. Greg Vurdela: Eh bien, le succès semble presque être de nature législative, si je peux le dire ainsi. Sur la côte ouest des États-Unis, l'ILWU a connu les mêmes difficultés que nous. Elles ont été réglées au moyen de la loi sur l'équité entre les sexes, qui a contraint l'ILWU à embaucher un pourcentage adéquat et une masse critique de femmes qui ont ensuite pu modifier leurs conditions d'emploi et, essentiellement, leur milieu de travail. Fort malheureusement, c'est là le genre de mesures auxquelles nous finissons par avoir recours, ce qui explique aussi pourquoi, encore une fois, l'association a déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

La question doit être examinée par un organisme qui a l'autorité et les connaissances nécessaires pour nous fournir une solution, car il est évident, comme vous nous l'avez dit, que les parties sont incapables d'y arriver seules. Le différend est très profond et nous avons besoin de changements.

Mme Susan O'Donnell: Puis-je répondre à cette observation?

Mme Cathy McLeod: Oui.

Mme Susan O'Donnell: Je pense que c'est là la seule faiblesse du rapport de Vince Ready. Il s'est rendu à San Francisco, ce qui veut dire qu'il a examiné le programme d'action positive des États-Unis. Il a étudié une poursuite intentée en vertu de ce programme et dans le cadre de laquelle une ordonnance judiciaire imposait le nombre de femmes et la façon de procéder, n'est-ce pas? Aux États-Unis, sur le fondement de l'action positive, on établit des quotas pour les femmes et les minorités, ainsi que des délais pour l'entrée de ces personnes. Il n'y a pas de véritables exigences professionnelles minimales, ni d'exigences maximales en matière de formation; les lois sur les droits de la personne sont tout à fait différentes.

Au Canada, nous avons la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui ordonne de travailler avec les femmes et les minorités, de nommer et d'éliminer les obstacles, et d'œuvrer en ce sens. C'est ce que le syndicat tente de faire depuis toujours, mais nous ne pouvons pas

simplement nous retourner et introduire des mesures d'action positive qui ne font pas partie de la loi de notre pays.

La présidente: Il vous reste environ une minute et demie.

Mme Cathy McLeod: Merci.

Ainsi, lorsque vous placez des annonces dans les journaux parce que vous cherchez des gens qui s'intéressent à ce genre d'emploi, disons... Vous avez dit que vous aviez fait cela tout récemment, que vous aviez placé une annonce dans le journal pour mettre des gens sur une liste. Est-ce exact?

● (1615)

M. Greg Vurdela: Nous n'avons pas placé d'annonces récemment en raison du ralentissement économique, mais c'est ce que nous voulons faire à l'avenir. Je pense qu'il s'agit là d'un des enjeux principaux. Nous devrions nous concentrer sur l'avenir plutôt que sur notre triste passé.

Nous suggérons de procéder tout à fait ouvertement. C'est la méthode que nous avons présentée dans nos propositions. En gros, nous ferions une annonce en fonction de ce dont nous avons besoin, puis nous choisirions un nombre égal d'hommes et de femmes à partir du bassin de candidats, jusqu'à ce que nous obtenions ce que les professionnels et les spécialistes reconnaissent généralement comme étant un groupe important sur le plan du nombre de femmes. Ce processus nous permettrait de commencer à transformer la culture qu'on vous a décrite aujourd'hui.

Mme Cathy McLeod: Si vous placiez ce genre d'annonce, vous n'avez pas de référence historique qui vous permettrait de prévoir le nombre de femmes qui feraient demande comparativement au nombre d'hommes?

M. Greg Vurdela: Nous nous attendrions... Lorsque nous l'avons fait sur notre site Web... Voyez-vous, le processus de recrutement est intéressant; la BCMEA a... La convention collective prévoit un recrutement égal; il est donc tout à fait inexact de déclarer le contraire ou que la BCMEA procède de façon unilatérale. La convention collective nous oblige à embaucher autant de femmes que d'hommes. La dernière fois que nous avons recruté, nous avons affiché les postes sur notre site Web; nous avons reçu 9 000 demandes en un jour et nous avons dû en refuser bien d'autres parce que notre site était surchargé.

En me fondant sur les traitements et les salaires sur les quais, sur le fait que le débardeur moyen gagne un salaire de 90 000 \$ et 40 p. 100 de plus en avantages sociaux, je vous dirais, madame, qu'il y aura amplement de représentation parmi ce groupe.

Cette méthode est tout à fait contraire à celle suivie par les sections locales de l'ILWU de la vallée du Bas-Fraser, selon laquelle on remet l'équivalent d'un formulaire de demande d'emploi aux membres du syndicat, qui peuvent les donner à leur tour aux personnes de leur choix. Vous l'avez sûrement deviné: la plupart du temps, ils les remettent — comme le prouvent les listes que M. Dufresne a mentionnées...

M. Tom Dufresne: Vous savez, monsieur Vurdela, vous portez des allégations plutôt graves au sujet de la distribution de ces listes.

M. Greg Vurdela: Ils les donnent...

La présidente: Silence.

Excusez-moi. Vous n'avez pas le droit d'intervenir...

M. Tom Dufresne: Oh. Pardonnez-moi.

La présidente: ... mais pouvez-vous conclure, monsieur Vurdela? Nous en sommes à huit minutes.

M. Greg Vurdela: Oui. Bien sûr, les formulaires sont remis surtout à des frères, des oncles et des fils, ce qui explique les données relatives à la liste dont M. Dufresne a parlé.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Irene Mathyssen, du Nouveau Parti démocratique.

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

Merci aux témoins qui sont avec nous aujourd'hui.

Je dois avouer que je suis un peu embrouillée et j'espère que vous pourrez éclaircir certains points.

Ma première question s'adresse à la BCMEA. Vous avez dit que vous comptiez des travailleurs syndiqués et des travailleurs non syndiqués. Est-ce exact?

M. Greg Vurdela: Oui. L'ILWU est composé à 50 p. 100 de membres à part entière; l'autre moitié des travailleurs sont ce qu'on appelle des « travailleurs occasionnels ». Ils ne sont pas représentés et n'ont pas de droit de vote au sein de l'ILWU.

Mme Irene Mathyssen: Les travailleurs syndiqués et non syndiqués gagnent-ils le même taux de salaire?

M. Greg Vurdela: La convention collective prévoit le même taux de salaire pour les deux groupes.

Mme Irene Mathyssen: D'accord.

Vous vous disputez au sujet de la liste et de mettre la liste de côté; or, il me semble que dès que vous prenez cette mesure, vous contournez le principe d'ancienneté. Ce point devrait entrer en ligne de compte. Les syndicats protègent l'ancienneté de leurs membres.

Ce fait ne vous préoccupe-t-il pas? Il me semble que dès que vous tentez de faire cela, vous créez une atmosphère négative dans le milieu de travail.

M. Greg Vurdela: Sur les quais, les gens qui sont sur les listes dont M. Dufresne parle n'ont pas de statut officiel. Un employé a un statut officiel lorsqu'il reçoit un numéro d'inscription, mais il doit pour cela se soumettre à un processus de recrutement et suivre une courte formation.

Ce numéro vous permet d'être payé, d'acquérir de l'ancienneté et de bénéficier d'une pension, de prestations et ainsi de suite. Il confirme que vous avez le statut. Madame Mathyssen, c'est comme si vous embauchiez une personne après avoir examiné une pile de CV et de demandes, et que vous vous faisiez dire plusieurs années plus tard que la prochaine personne que vous allez embaucher doit nécessairement être l'un des candidats précédents. C'est tout simplement inacceptable pour ce qui est du statut. Ces gens n'ont tout simplement pas de statut.

Nous contestons l'absence de reconnaissance pour ces gens. En plus, les listes sont remplies, comme nous l'avons mentionné, de personnes qui ont des liens familiaux, ce qui nous empêche de les exclure, au fond. Nous aimerions simplement revoir le processus pour qu'il soit juste et équitable.

• (1620)

Mme Irene Mathyssen: D'accord. Je vous remercie.

J'aimerais parler au représentant du ILWU. Votre document dit que la BCMEA a reçu la plus basse note que peut accorder la Commission canadienne des droits de la personne, car cette

association n'a pas répondu aux attentes concernant la participation des femmes.

J'ai aussi besoin d'éclaircissements là-dessus. Pouvez-vous donner plus de détails et expliquer ce qui est arrivé?

Mme Susan O'Donnell: La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs du gouvernement fédéral ou des entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement de faire rapport, à quelques années d'intervalle — aux cinq ans, peut-être —, sur leurs progrès pour ce qui est d'améliorer la condition féminine et d'apporter des changements dans le milieu de travail, non seulement pour les femmes, mais aussi pour les personnes issues des minorités, les personnes handicapées et les Autochtones.

La BCMEA a reçu un « D » de la Commission canadienne des droits de la personne pour ce qui est de son dernier rapport, ce qui représente la plus basse note pour l'amélioration de la condition féminine. Qui plus est, la BCMEA a remis son rapport en retard sans en avoir reçu l'autorisation. D'ailleurs, elle recevra peut-être une amende pour cette raison.

Selon moi, cela témoigne d'un vrai manque de respect. De tous les organismes qui ont été évalués en 2008, très peu ont reçu la note « D » et très peu ont remis leur rapport en retard. Je me demande vraiment si cet employeur se préoccupe des femmes. Je crains fort que les femmes soient lésées dans le processus si nous ne faisons pas front commun pour arrêter cette injustice et commencer à mettre en œuvre des solutions pratiques qui changeront la condition des femmes employées sur les quais.

Mme Irene Mathyssen: Ce résultat est-il lié à ce dont vous avez parlé concernant l'absence de prestations de maternité, de prestations de paternité et de dispositions pour prendre soin au besoin des enfants ou des aînés?

Mme Susan O'Donnell: Non. Ce résultat a trait au recrutement, à l'environnement de travail et à l'existence d'une politique relative aux droits de la personne — les mesures d'équité qui ont trait à la main-d'œuvre. Il ne concerne pas les avantages sociaux.

Mme Irene Mathyssen: D'accord, mais l'absence d'avantages sociaux semble être un point de discorde à l'égard des femmes. C'est ce qu'on nous a dit, car ce sont généralement les femmes qui s'occupent des enfants et des personnes âgées et elles sont donc très désavantagées si elles n'ont pas accès aux avantages sociaux qui leur permettraient de s'occuper de leur famille.

Également, je m'intéresse beaucoup au processus que vous avez suivi concernant les Nisga'a. Ce processus devait être, selon vos dires, respectueux et équitable. Pouvez-vous donner plus de détails?

M. Tom Dufresne: Bien sûr. Dans le Nord, la tribu Nisga'a faisait du chargement de billes. Les Nisga'a ont démarré leur propre entreprise spécialisée dans cette activité. Nous avons signé un accord avec eux, comme nous l'avions fait dans le passé avec les Nuxalk et les Heiltsuk.

Nous avons passé une entente avec les Nisga'a pour qu'ils travaillent selon les conditions de la convention collective ILWU-BCMEA et qu'ils gagnent le même salaire que les gens du Lower Mainland. Nos formateurs ont enseigné aux Nisga'a comment faire fonctionner les grues et comment charger les billes de manière sécuritaire et appropriée. Nous ne faisons que superviser la formation. Toutes les autres tâches sont effectuées par les Nisga'a.

À Bella Coola, nous avons aussi envoyé des formateurs, dont certains étaient des opérateurs de grues. Le reste du travail a été réparti par le conseil de bande, qui a choisi des gens. Il ne sert à rien de simplement demander à des personnes de charger des billes. C'est un boulot très dangereux, n'est-ce pas? Il faut recevoir une formation pour savoir comment le faire de manière adéquate, sécuritaire et efficace. Si on n'est pas efficace, les gens ne reviendront pas travailler. Alors, nous avons aussi formé les gens à Bella Coola.

Selon nos conditions... À propos des avantages sociaux d'environ 40 p. 100 dont M. Vurdela parle, dans ce cas précis, nous avons placé l'argent dans un fonds, parce que les Nisga'a n'exigeaient pas de recevoir les prestations accordées en vertu de la convention collective. Ainsi, tous les deux ou trois ans, les Nisga'a demandent à la BCMEA et à l'ILWU de leur donner accès à ces fonds pour acheter un appareil d'IRM, pour installer le toit d'un complexe sportif ou quelque chose comme cela. En tout et pour tout, les Nisga'a reçoivent autant d'argent que les débardeurs de la côte de la Colombie-Britannique, du Lower Mainland ou d'ailleurs.

• (1625)

La présidente: Merci, madame Mathysen.

Le premier tour est terminé et le deuxième commence. Vous avez maintenant cinq minutes pour poser des questions et obtenir des réponses.

Je cède la parole à M. Simms.

M. Scott Simms (Bonavista—Gander—Grand Falls—Windsor, Lib.): Merci beaucoup.

Comme je n'ai que cinq minutes, je vais faire très vite. Par le passé... Nous étudions la présence des femmes dans les professions non traditionnelles. Dans une large mesure, j'y ajouterais aussi la présence des femmes en politique. Dernièrement, j'ai pris part à une discussion au sujet des femmes en politique. Il faut savoir que dans de nombreux pays d'Europe, on s'efforce désormais de modifier le système électoral pour que les gens s'intéressent davantage à la politique.

Essayez-vous de faire la même chose en modifiant votre processus d'embauche? Parce qu'on peut aussi encourager les femmes à s'investir en politique par le financement de campagnes électorales, l'éducation des jeunes femmes, la défense de causes et ce genre de choses. Il y a deux façons de faire participer les gens.

Vous avez souligné qu'il faut être sur place pour répondre à un appel. Je vous prie de m'excuser, mais je ne comprends pas vraiment comment les choses fonctionnent, comparativement à quelqu'un qui est à la maison tout le temps et qui veut bouger mais qui en est incapable. Est-ce le genre de changement systémique que vous voulez voir? À propos de votre liste actuelle, et mon collègue a souligné un bon point concernant l'ancienneté, je me demande si, et il semble y avoir un moyen fondamental de... Compte tenu des problèmes que vous rencontrez, êtes-vous d'accord pour dire que le système dont il parle serait une bonne chose pour permettre à plus de femmes d'entrer en politique?

M. Tom Dufresne: Comme je l'ai mentionné, à la section locale 502, à New Westminster, on a une liste d'environ

286 personnes, dont 83 sont des femmes qui attendent d'être embauchées. Selon la proposition de la BCMEA, la candidature de ces femmes serait éliminée. D'autres personnes passeraient devant elles. Nous croyons que ce serait injuste. Bien des personnes sur la liste ont subi des évaluations, ont reçu de la formation et se sont préparées en vue d'occuper ces emplois. Par exemple, elles se sont inscrites dans un centre de conditionnement physique, ou je ne sais quoi.

Nous croyons aussi qu'on peut réduire les obstacles, notamment en ne faisant pas passer les tests d'arrimage sur lesquels les responsables de la BCMEA ont insisté. Pour qu'on ne soit pas soumis à cette exigence, les gens de la section locale 502 ont simplement refusé de faire passer le test d'arrimage. Ils ont dit que les femmes n'ont pas à se plier à ce test, qu'ils ne l'estiment pas pertinent dans le cadre des emplois qu'elles vont occuper. Malgré tout, on peut passer le test si on le désire, car il est optionnel.

Par ailleurs, le constat très sombre de Mme Marynuik est vraiment trompeur. La section syndicale du port de Vancouver, dont la répartition du personnel est gérée par la BCMEA, est la seule où on a de la difficulté à régler les plaintes relatives aux droits de la personne. À la section locale 502, qui s'occupe du site du fleuve Fraser, il y a ce qu'on appelle une répartition préalable. Pour avoir du travail, les gens donnent leur nom le jour précédent. À Prince Rupert, la répartition, effectuée à environ 95 p. 100 par téléphone, est faite à l'avance. Sur l'île de Vancouver, la répartition est effectuée à l'avance dans presque tous les cas.

On fait état de chiffres très décourageants pour essayer de noircir le tableau.

M. Scott Simms: D'accord, monsieur Dufresne. Pour revenir à ce que je disais au départ, vous pensez que le système actuel ne pose pas de problème dans votre secteur. Mais, envisagez-vous d'autres options pour inciter les femmes à travailler dans le domaine?

Pouvez-vous s'il vous plaît répondre brièvement? Je n'ai pas beaucoup de temps et j'aimerais obtenir la réponse des autres témoins.

M. Tom Dufresne: Oui. Il ne s'agit pas seulement d'augmenter la participation des femmes. Il faut les former adéquatement et faire en sorte qu'elles soient à l'aise.

Comme l'a dit Mme O'Donnell, nous devons procéder à un examen. Si nous n'offrons pas des toilettes et des coins-repas convenables de même qu'une formation appropriée, on dit que...

La présidente: Il vous reste une minute et demie.

M. Tom Dufresne: Nous voulons que les femmes participent — et non qu'elles améliorent simplement les statistiques.

Mme Barbara Byers: Puis-je ajouter un commentaire très bref, parce que je n'ai vraiment pas parlé beaucoup?

M. Scott Simms: Oui, et je veux que les autres témoins me répondent aussi.

Mme Barbara Byers: Concernant les femmes en politique, le CTC peut entre autres travailler avec les débardeuses pour faciliter leur participation dans les milieux communautaire, politique et syndical.

M. Scott Simms: Tout à fait.

Mme Barbara Byers: Comment se faire élire et finir par prendre le pouvoir? Cela fait partie de notre travail.

M. Scott Simms: Nous en venons à la question des élections.

Allez-y.

• (1630)

Mme Eleanor Marynuik: J'aimerais aussi vous répondre, monsieur Simms.

Tout d'abord, le système de répartition est justement le premier obstacle qu'affrontent les femmes qui commencent dans le secteur du débardage. Quiconque a...

M. Scott Simms: Je n'ai pas parlé de cela, mais vous pouvez continuer.

Mme Eleanor Marynuik: Vous avez parlé du système de répartition et vous avez dit que les femmes devaient chercher du travail à raison d'un quart de travail à la fois, n'est-ce pas?

M. Scott Simms: Eh bien, non, mais je crois que c'est là où vous... Tout ce qui m'intéresse, c'est le système par lequel les gens demandent du travail.

Mme Eleanor Marynuik: Demandent un quart de travail?

M. Scott Simms: Oui, sans avoir à être sur place...

Mme Eleanor Marynuik: C'est exact. Nous parlons du système de répartition.

M. Scott Simms: D'accord, je vous l'accorde.

Mme Eleanor Marynuik: C'est l'obstacle principal à l'entrée des femmes dans l'industrie du débardage.

Comme je vous l'ai dit, qu'on doive aller trois fois par jour dans la salle de répartition pour obtenir du travail ne favorise pas du tout l'entrée des femmes dans le secteur.

M. Greg Vurdela: J'aimerais faire un commentaire bref.

La présidente: Très brièvement, monsieur Vurdela.

M. Greg Vurdela: Les deux organisations sont responsables à parts égales du recrutement selon la convention collective, que nous ne pouvons pas changer de façon unilatérale. Quand la BCMEA ne reçoit pas la note de passage, cela signifie que nous avons tous échoué, en fait. Nos propositions visent à aller de l'avant et à mettre nos constats d'échec — ceux des deux parties — derrière nous, car la responsabilité incombe autant à une organisation qu'à l'autre.

De plus, sachez que les régimes d'avantages sociaux sont gérés en fiducie par trois représentants du syndicat et trois représentants des employeurs. Ce sont ces gens qui prennent les décisions. Ils font des recommandations, qui sont ensuite adoptées par les parties. Le processus fonctionne ainsi, et les avantages sociaux sont... En fait, il y a deux régimes de retraite et deux régimes de santé et d'avantages sociaux, qui sont tous gérés en fiducie.

La présidente: Je vous remercie. Le tour est terminé.

Je vous remercie, monsieur Simms.

Merci, monsieur Vurdela.

Je cède la parole aux conservateurs, soit à M. Calandra.

M. Paul Calandra (Oak Ridges—Markham, PCC): Je m'excuse, car je perds la voix.

Comme ma circonscription est enclavée, un bon nombre de ces questions ne me sont pas familières. Concernant la répartition, vous dites qu'il faut chaque jour se rendre à un endroit pour savoir où on va travailler. Se peut-il que si on obtient un quart de travail un jour,

on ne travaille pas le lendemain? Comment fonctionne-t-on? Cela est-il pris en considération?

Mme Eleanor Marynuik: Oui. Parfois, on demande aux gens de revenir le lendemain, mais ce n'est pas dans la majorité des cas. Cependant, l'attribution du travail se fait principalement dans la salle de répartition.

M. Paul Calandra: Permettez-moi de vous demander quelque chose. Vous dressez un bilan bien particulier de la situation des employés. Il y a 12 sections locales, si je comprends bien...?

M. Tom Dufresne: Oui, mais il y en a moins qui s'occupent directement du débardage.

M. Paul Calandra: D'accord, mais aucune femme n'est représentante ni membre de la direction des 12 sections locales. Des femmes ont-elles déjà rempli ces fonctions?

M. Tom Dufresne: Il y a des femmes dans la section locale...

M. Paul Calandra: Qui ont été élues?

M. Tom Dufresne: Oui. Des femmes ont été élues dans le passé. Shirley Jaco, qui était cadre pour la section locale 500, a été la première femme élue. Elle est maintenant superviseuse. Elle est la seule femme qui occupe un poste de supervision. Comme vous dites, c'est...

M. Paul Calandra: Alors, permettez-moi de vous poser une question à propos du règlement. Quand on constate une situation comme celle qui a été décrite, le syndicat a-t-il un protocole pour s'en occuper? Si on est en présence d'un cas de discrimination ou si on constate qu'une situation rend quelqu'un mal à l'aise, quel est le protocole que suit le syndicat pour sanctionner un employé?

M. Tom Dufresne: Avant de réprimander quelqu'un, il faut enquêter sur la situation et les allégations. Sur le chantier, la personne qui se sent lésée peut aller voir le superviseur, le contremaître ou le directeur des travaux, pour lui dire qu'elle est victime de harcèlement au travail ou...

M. Paul Calandra: Qu'en est-il de ceux qui sont en route pour le travail et de ceux qui attendent d'être affectés à une tâche?

M. Tom Dufresne: Ceux qui attendent une affectation? Eh bien, la BCMEA s'occupe de la répartition dans le port de Vancouver. En fait, la répartition est gérée en collaboration, car un agent d'affaires assure aussi une permanence. Pour formuler une plainte, les personnes peuvent aller voir cet agent ou le personnel de la répartition, ou encore appeler un représentant syndical.

M. Paul Calandra: D'accord, mais n'apprenez-vous pas aux syndiqués comment se comporter pour que tout le monde soit à l'aise? La situation ne se limite pas aux femmes, j'imagine. Je parle aussi des personnes issues des minorités et des personnes qui peuvent se sentir mal à l'aise dans de telles conditions. Je peux vous dire que je ne me serais pas senti très bien dans la situation qui a été décrite...

M. Tom Dufresne: Oui.

M. Paul Calandra: ... mais il est question des femmes, ici. Selon les directives, selon les règles, comment enseigne-t-on aux syndiqués la bonne façon de se comporter? Je veux savoir le nombre de syndiqués qui ont fait l'objet de mesures disciplinaires et les mesures prises, le cas échéant. Restons-en là pour l'instant.

• (1635)

M. Tom Dufresne: D'accord. Pour ce qui est du nombre de personnes, je n'en suis pas certain.

Un des meilleurs moyens de mettre fin aux comportements discriminatoires est de s'en occuper au moment où ils se manifestent. Par exemple, pour le port de Vancouver, deux plaintes ont été déposées à la fois contre le syndicat et la BCMEA, qui sont en instance. Nous attendons également une décision d'arbitrage. Comme je l'ai mentionné, cette affaire a coûté près de 1 million de dollars au syndicat.

Concernant le site du fleuve Fraser, à peu près trois plaintes ont été soumises à la CCDP. Ces plaintes ont été réglées par médiation.

M. Paul Calandra: Très bien, mais... je vous prie de m'excuser, mais je m'intéresse surtout au rôle d'éducation du syndicat à l'égard de ses membres.

Madame O'Donnell, je vous suggère de participer à la discussion. Vous a-t-on demandé d'aider les syndiqués à améliorer leurs comportements pour...? Je ne veux pas attirer l'attention sur... En fait, c'est peut-être ce que je veux, pour ce tour de questions. Votre mandat est-il axé sur l'amélioration des comportements des syndiqués pour que le milieu de travail soit plus agréable? Quelles sont vos recommandations? Avez-vous examiné le règlement du syndicat ou quelque chose comme cela? La charte du syndicat à partir de laquelle celui-ci établit ses règlements est-elle suffisante pour régler ces questions?

C'était ma dernière question.

La présidente: Vous avez 30 secondes pour répondre.

Mme Susan O'Donnell: C'est toute une question.

Concernant le syndicat et le CTC, mon mandat consiste en partie à améliorer la façon de faire en matière d'éducation, mais c'est à l'employeur que revient la responsabilité dans ce domaine. L'employeur est responsable du milieu de travail. C'est lui qui doit veiller à ce qu'il n'y ait pas de harcèlement sur les lieux de travail.

Toutefois, — c'est une proposition juridique et quelque peu logique — je dirai que le syndicat est tout à fait d'avis qu'il doit assumer une partie de la responsabilité pour la conduite de ses membres. Nous voulons qu'on procède à un examen entre autres pour voir les comportements particuliers dont nous devons nous occuper.

On dit ici que les gens ont peur. J'ai entendu d'autres personnes qui ont participé au processus dire la même chose. Pourquoi ont-ils peur? Comment les personnes se comportent-elles? Quels programmes pouvons-nous élaborer pour mettre fin aux comportements indésirables? Cela fait partie de mon mandat.

Que les droits de la personne ne relèvent pas du droit punitif est un autre problème. En ce qui a trait aux droits de la personne, une des grandes difficultés qu'affrontent les syndicats est que l'employeur — et pas seulement l'employeur qui nous intéresse — met souvent l'accent sur les mesures disciplinaires s'il est mis au fait d'un cas de harcèlement. Le syndicat est alors obligé de prendre la défense de l'accusé. Or, on oublie le plaignant dans tout cela. Nous voulons donc élaborer un programme qui aide les syndiqués à modifier leurs comportements sur les lieux de travail, et si...

La présidente: Madame O'Donnell, puis-je vous demander de conclure?

Mme Susan O'Donnell: D'accord.

S'il faut sévir à l'endroit d'une personne, on m'a dit qu'on pouvait la retirer du travail pendant une journée...

Une voix: [Note de la rédaction: inaudible]... disait quelque chose de différent.

M. Paul Calandra: Merci.

La présidente: Je vous remercie.

Je cède la parole à M. Desnoyers.

[Français]

M. Luc Desnoyers (Rivière-des-Mille-Îles, BQ): Merci, madame la présidente. Bienvenue à vous tous.

Dans un premier temps, monsieur Vurdela, il me semble que l'argument au sujet de l'embauche de familles ne tient pas. Il ne tient pas, car les grands chemins de fer — CN, CP, VIA — ne se seraient pas développés s'il n'y avait pas eu, à l'époque, une embauche par familles. C'est pourquoi le chemin de fer est devenu aussi fort et s'est développé de façon aussi importante.

Dans le secteur automobile, il y avait également de l'embauche par familles. Les emplois duraient 25 ou 30 ans à l'époque. Aujourd'hui, ce n'est peut-être plus la même chose, mais je pense que l'argument est de moins en moins évident et valable. Je pense que les débardeurs en sont au point de devoir mettre en place des politiques. À ce que je sache, le droit de gérance ne relève pas du syndicat. Je suppose qu'il doit relever de l'employeur. Alors, quand on parle de mettre en place des politiques afin que les femmes aillent travailler dans ce milieu, il peut y avoir une multitude d'options.

Plus tôt, Mme O'Donnell a mentionné le sujet des garderies. L'employeur est-il prêt à instaurer des garderies en milieu de travail afin de faciliter la présence des femmes dans son entreprise? Je ne sais pas si vous êtes prêts à le faire. On sait que les employeurs soulèvent toujours l'aspect des coûts qui s'y rattachent, mais des témoins provenant du secteur pétrolier, qui est en plein développement, nous ont parlé d'employeurs qui ont procédé à toutes sortes d'arrangements et d'aménagements pour les femmes.

Je pense que le milieu des débardeurs en est un qui a besoin d'arrangements et l'employeur est le premier qui puisse répondre à la situation. Est-il prêt à le faire? Je ne pense pas que la solution soit de prendre 200 personnes et de les placer devant les autres. Cela ne règle pas le problème. Un processus doit être mis en place pour faire en sorte qu'éventuellement, on ait une structure qui favorise l'embauche des femmes et qui en même temps leur facilite la tâche. Je pourrais prendre l'exemple du secteur automobile où il n'y avait que des hommes il y a à peu près 15 ans. Aujourd'hui, parce que le syndicat et l'employeur ont mis des politiques en place, les choses sont différentes. Par exemple, à propos du harcèlement, vous soulignez qu'il devrait y avoir une politique qui, sans être punitive, pourrait régler le problème. Je ne sais pas si pareille politique est inscrite dans votre convention collective, mais cela demande une prise de responsabilité de la part de l'employeur et du syndicat. Tous deux doivent travailler à régler le problème de harcèlement ou de discrimination.

Je ne sais pas si vous voulez mettre en place des structures pour favoriser les garderies en milieu de travail, la non-discrimination et la formation de ces femmes. Je pense que des choses importantes doivent être faites parce que ce ne sont pas toutes les femmes qui peuvent facilement accéder à vos programmes de formation. En effet, elles ont peut-être des enfants et doivent peut-être quitter le travail plus tôt ou arriver plus tard.

On sait que chez les débardeurs, les horaires sont complètement différents de ceux d'autres milieux de travail. L'employeur attend que les bateaux arrivent pour appeler les gens au travail. Si aucun bateau n'arrive, on n'appelle personne. Quand le bateau arrive, on prend la liste et on appelle les travailleurs. Plus tôt, vous avez dit, monsieur Dufresne, que vous appeliez les gens. Alors, comme Mme Marynuik le disait plus tôt, il ne s'agit pas seulement de se rendre dans un milieu, par exemple à Vancouver, pour postuler un emploi. Vous avez dit, et j'aimerais vous entendre à ce sujet, qu'on rejoint les gens par téléphone. Cela leur évite d'avoir à se rendre à un endroit donné. C'est peut-être une solution au problème que vous avez soulevé. M. Dufresne a mentionné que c'était la pratique chez eux.

Je vous lance de nombreuses idées en même temps, mais je pense que les solutions relèvent de vous et qu'il faut une volonté des deux parties pour en arriver à des résultats. Évidemment, c'est l'employeur qui a l'argent et non le syndicat, alors quand on veut mettre des choses en place...

• (1640)

[Traduction]

La présidente: Monsieur Desnoyers, il vous reste une minute. Alors, si vous avez une question à poser, il faudrait peut-être que vous le fassiez maintenant.

Des voix: Oh, oh!

[Français]

M. Luc Desnoyers: D'accord, je vous demande de répondre à ces questions.

[Traduction]

M. Tom Dufresne: J'apprécie vos commentaires et je vois que vous comprenez la question. Nous disons la même chose. Nous ne sommes pas contre la recherche de solutions. Nous avons offert à l'employeur de collaborer avec lui dans cette optique, en traitant séparément chaque section syndicale, car la même solution ne convient pas à tous, n'est-ce pas? Les choix privilégiés à un endroit ne sont pas nécessairement ceux qui conviennent à Prince Rupert ou ailleurs dans le Nord. Voilà pourquoi nous sommes d'avis qu'il faut des programmes.

C'est comme ça. On peut élire davantage de femmes comme députées, mais si on ne leur montre pas comment fonctionne le Parlement et qu'on ne leur donne pas la formation et les compétences pour participer à la vie parlementaire, ce n'est qu'un leurre.

Nous devons rendre le milieu de travail plus inclusif. Nous devons le rendre plus convivial et pour les femmes, et pour les hommes. Il s'agit de se doter de mécanismes qui permettront aux travailleurs de recevoir la formation nécessaire et d'être ainsi plus productifs pour leur employeur et aussi d'être de meilleurs porte-parole dans la société en général.

La présidente: Je vais donner 15 secondes à Mme Marynuik.

Mme Eleanor Marynuik: Merci.

Je voudrais simplement mentionner au passage la question des garderies, dont vous avez parlé. S'il y a des besoins à cet égard, nous allons certainement envisager de nous doter de garderies. Nous

allons examiner toutes les avenues. Nous allons envisager tout ce qui est nécessaire pour que les femmes puissent réussir dans le métier de débardeur.

La présidente: Merci.

Je passe la parole au NPD et à Mme Leslie.

Bienvenue.

Mme Megan Leslie (Halifax, NPD): Merci, madame la présidente.

Mme Mathysen vous fait ses salutations. Elle a dû partir à cause d'un imprévu et m'a demandé de la remplacer. Je m'appelle Megan Leslie et je suis députée d'Halifax.

Bienvenue.

Ma première question s'adresse à Mme Byers. Je me demandais si vous pouviez nous indiquer quelles recommandations concernant les programmes et les politiques le Congrès du travail du Canada a faites à l'ILWU.

Mme Barbara Byers: Évidemment, nous en sommes encore au début des discussions avec le syndicat des débardeurs. Notre personnel de la région du Pacifique collabore avec lui. De plus, une fois que nous aurons engagé quelqu'un pour occuper la direction de notre service de défense des droits des femmes et des droits de la personne, ce nouveau responsable participera évidemment aux discussions.

Mais je voudrais dire qu'une quantité énorme d'information a été préparée par le CTC et par d'autres syndicats et est à la disposition de tout syndicat, qu'il s'agisse du syndicat des débardeurs ou d'un autre syndicat. On a mentionné tout à l'heure les changements qui se sont produits dans le monde des travailleurs de l'automobile. Je me souviens de l'époque où une vidéo contre le racisme et le sexisme dans l'industrie de l'automobile mettait en vedette Carol Phillips. Cette vidéo était destinée à sensibiliser nos membres. C'était un instrument puissant, et il est probablement tout aussi puissant aujourd'hui.

Il y a déjà de trop nombreuses années, j'ai fait partie du groupe au sein du comité des femmes du CTC qui fut à l'origine de l'adoption, par le CTC, d'une politique voulant que chaque congrès, conférence ou atelier commence par une déclaration contre le harcèlement. La pratique s'est répandue dans les syndicats, les conseils syndicaux et les fédérations syndicales. Elle est désormais entrée dans les moeurs. Un tas d'information et de programmes de sensibilisation sont disponibles. Ils ont été produits tantôt par le CTC, tantôt par nos syndicats affiliés et les fédérations. Le syndicat des débardeurs pourrait s'en servir.

Comme Susan O'Donnell l'a indiqué, je pense qu'il faut se demander quel plan nous voulons nous donner. Il doit y avoir un plan de concert avec l'employeur, mais aussi un plan concernant le syndicat et ses membres, hommes et femmes.

Alors, il y a tout un éventail de moyens. Soit dit en passant, votre comité sera peut-être heureux d'apprendre que le CTC et les Manufacturiers et Exportateurs du Canada sont sur le point de lancer un nouveau site Web sur les emplois non traditionnels pour les femmes. Je pense que le site n'est pas encore en ligne, mais il comprend des sections présentant aux employeurs les avantages de la présence des femmes, les raisons pour lesquelles eux et les syndicats devraient accroître cette présence au sein de leurs effectifs ainsi que les moyens, pour les deux acteurs, de collaborer pour y parvenir. Le site sera bientôt en ligne. La semaine passée, lors de notre dernière conférence téléphonique, nous avons évalué l'avancement des travaux d'élaboration du site Web.

Donc, les moyens ne manquent pas. Je ne sais pas si ça répond complètement à votre question, mais il y a une longue liste d'outils et de mécanismes qui sont à la disposition des gens. Nous n'avons qu'à demander aux débardeuses par où elles veulent commencer et ce qu'elles souhaitent le plus maintenant. S'agit-il de l'accès aux postes électifs ou du traitement des plaintes pour harcèlement?

• (1645)

Mme Megan Leslie: Alors, ce pourrait être n'importe quoi, de la lutte contre le harcèlement aux garderies?

Mme Barbara Byers: Ce pourrait être toute la gamme des questions.

Il y en a parmi nous qui naviguent dans ces eaux depuis déjà trop longtemps, je le répète. Je me souviens qu'il y a de nombreuses années, lorsque j'étais présidente du syndicat de la fonction publique, nous avons dû nous occuper de questions semblables au sein d'un ministère provincial. Nous avons réuni les gens qui travaillaient à un endroit et nous leur avons demandé ce que nous devons faire. La sensibilisation est bonne pour tous. Dans ce cas particulier, un homme affichait, dans son bureau, des calendriers et des illustrations très choquants. Il n'y voyait pas d'inconvénient puisqu'il s'agissait de son bureau. La campagne de sensibilisation ne fut pas seulement utile pour lui, mais aussi pour tout le personnel de l'édifice.

Mme Megan Leslie: Il semble donc que le modèle puisse s'appliquer peu importe le domaine de travail non traditionnel.

Mme Barbara Byers: Tout à fait. Beaucoup de choses peuvent s'appliquer dans les deux contextes. Les domaines de travail non traditionnels ont des particularités, mais il y a plus de points communs que de différences entre les milieux de travail.

La présidente: Vous avez 30 secondes si vous voulez faire vite.

Mme Megan Leslie: Trente secondes? Non, ça va. Merci.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant aux conservateurs. Mme Boucher a la parole.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoulu, PCC): Bonjour tout le monde. C'est très intéressant ce qu'on entend aujourd'hui.

Au-delà du syndicat et des travailleurs, j'aimerais savoir ceci. Quand vous employez des femmes et quand vous voulez que les femmes aillent dans des métiers non traditionnels, de quelles façons vendez-vous ces métiers. Faites-vous une sexospécificité ou si vous la vendez comme étant l'égal de l'homme et vous dites que vous avez besoin d'un travailleur de tel ou tel type sans parler du sexe de la personne, en ayant toujours en tête que les femmes sont en mesure d'accomplir un travail non traditionnel? Êtes-vous d'accord pour dire que souvent, on a une image négative de la femme dans des carrières non traditionnelles? Ne serait-il pas le temps de changer les choses? Il y a aussi une question d'éducation. Souvent, on a des portes fermées. Est-ce que ce sont les hommes qui sont réfractaires à ces changements ou si c'est une question d'éducation?

• (1650)

[Traduction]

Mme Eleanor Marynuik: Puis-je répondre à cette question?

Je pense que les deux problèmes existent. Les hommes ne sont pas conscients des problèmes, et il y a de l'éducation à faire.

Je viens d'une industrie dominée par les hommes. Nous avons fait une campagne de sensibilisation pour attirer les femmes dans cette industrie. Nous leur avons fait connaître les heures de travail, qui

conviennent bien aux femmes parce qu'elles peuvent les choisir, de même que les salaires rattachés aux postes en question. Tout cela fait partie des efforts que l'on fait pour attirer les femmes dans notre milieu de travail. Mais il faut faire de l'éducation avant d'attirer des femmes.

Quelqu'un a souligné qu'il ne saurait y avoir de pire hypocrisie que de faire travailler des femmes dans un milieu ou des hommes en sont encore au stade de les harceler et de les intimider. Ce serait inutile. L'éducation est vraiment la première étape pour attirer davantage de femmes. Puis, il faut que le salaire soit intéressant pour elles et il faut les informer sur la nature du travail et les avantages qu'une femme peut retirer de son travail dans cette industrie.

Mme Barbara Byers: Tom et moi allons nous livrer à une véritable séance de tir au poignet à ce sujet, mais j'ai gagné la première manche.

La présidente: Je n'en suis pas étonnée.

Des voix: Oh! oh!

Mme Barbara Byers: En somme, vous êtes en train de dire que nous devons créer une atmosphère où, par exemple, nous allons encourager de jeunes femmes à choisir des professions non traditionnelles. Je suis membre du conseil d'administration du Forum canadien sur l'apprentissage. Il y a quelques années, nous avons fait une étude pour les groupes revendiquant l'égalité, à propos des obstacles qui empêchent les gens d'occuper des emplois dont ils sont traditionnellement absents et de se faire embaucher comme apprentis. Le rapport de cette étude est disponible. Le site Web dont je viens de parler est disponible.

Il y a deux ou trois ans, la Fédération du travail de l'Ontario a tenu une conférence empreinte d'un grand dynamisme sur les femmes et le travail non traditionnel. Voilà comment on change les attitudes. Je me souviens que l'une des femmes qui ont pris la parole était électricienne. Elle n'a pas seulement parlé de la discrimination que lui faisaient subir les hommes, mais aussi du jour où elle s'est présentée à la directrice d'une succursale bancaire pour y faire des travaux. Il faut sans doute se réjouir que des femmes soient aujourd'hui directrices de succursale bancaire, mais la gérante ne croyait pas qu'une femme puisse faire ce genre de travail et a envoyé avec l'électricienne, pour la superviser, un homme qui était caissier et qui ne connaissait rien aux circuits électriques.

Alors, mes soeurs, nous avons beaucoup de travail à faire sur nous-mêmes et sur les hommes.

Tom, je vous laisse le temps qu'il reste.

M. Tom Dufresne: Allez-y, Susan. Je serai après...

Mme Barbara Byers: Je vois que nous allons gagner...

Mme Susan O'Donnell: Pour le tir au poignet, je m'occupe de l'autre bras.

La présidente: N'oubliez pas qu'il ne vous reste que 45 secondes.

Mme Susan O'Donnell: D'accord, je serai brève. L'expérience que j'en ai est quelque peu différente, parce que je me rends dans beaucoup de milieux de travail pour donner un coup de main. Dans les petites collectivités, les femmes veulent travailler dans les usines, par exemple, car les salaires y sont très bons.

Alors, il faut envoyer des femmes qui font ce genre de travail à la rencontre des femmes, là où elles se trouvent. Il faut discuter avec le collège communautaire à chaque endroit et concevoir des programmes de formation qui assureront la réussite des femmes, que ce soit comme soudeuse ou dans un autre métier. Il faut faire une promotion très énergique de ces programmes, puis il faut mettre en œuvre un programme de recrutement égal des deux sexes. C'est la même chose pour les hommes. Il y a de nombreuses années, dans les syndicats, nous avons dû trouver des moyens de rehausser, parmi les hommes, la fierté d'être un col bleu. Je pense que nous avons besoin maintenant d'un programme pour susciter, parmi les femmes, la fierté d'être un col bleu. J'ai été témoin des très bons résultats déjà obtenus avec ce genre de programme.

M. Tom Dufresne: L'une des femmes qui travaillent dans les installations portuaires est la première femme au Canada à se voir décerner le certificat portant le Sceau rouge, à titre de mécanicienne de machinerie lourde. C'est une employée de DP World, dans le port de Vancouver. De plus, sa partenaire a été la première femme à exercer le métier d'instructeur de mécanique de machinerie lourde au Canada.

La présidente: Merci, monsieur Dufresne. Vous vous êtes faufilé dans la discussion pendant que je regardais ailleurs.

M. Tom Dufresne: Merci.

La présidente: Je pense que nous allons devoir nous occuper des affaires du comité, alors il n'y aura pas de troisième tour de table. Nous n'aurions pas le temps puisqu'il ne nous reste que cinq minutes.

Je voudrais remercier tout le monde d'être venu aujourd'hui. Normalement, la présidente peut poser une question lorsque les membres du comité ont tous pu poser les leurs, et il nous reste un peu de temps. Alors, je vais poser une question, car, après avoir écouté, je constate que nous avons simplement entendu les vœux des hommes et des femmes.

En fin de compte, je veux simplement savoir ceci. Que se passera-t-il si, comme l'ont dit Mme Byers et Mme O'Donnell, on encourage les femmes à exercer des professions non traditionnelles, on leur fournit toute l'information, on leur explique la structure salariale, et ainsi de suite, comme l'a dit Mme Marynuik? Que se passera-t-il si on les invite à exercer ces professions et si on leur enseigne qu'elles devraient en éprouver de la fierté? J'ai entendu dire que la liste d'attente est déjà très longue et qu'on y trouve surtout des hommes. De plus, il y a deux listes: une liste syndicale et une liste de travailleurs occasionnels. Comment fera-t-on entrer les femmes dans ces métiers si elles ne peuvent pas être embauchées?

Il n'y a pas de place pour elles. Comme on disait dans le temps, il faudrait, pour y arriver, pouvoir se frayer un chemin à travers une masse compacte d'hommes. Quelle est la solution concrète à ce problème? Nous aimerions que les femmes exercent des professions non traditionnelles, et j'aimerais qu'on nous propose des solutions concrètes. Je vais laisser une personne de ce côté répondre rapidement, puis une personne de l'autre côté. Allons-y.

Tom.

• (1655)

M. Tom Dufresne: Nous sommes d'avis qu'il faut résoudre le problème une section syndicale à la fois. Nous sommes prêts à en discuter avec les employeurs pour trouver une solution dans chaque section syndicale.

Comme je l'ai dit, dans les installations portuaires du delta du fleuve Fraser, la liste comprend 286 personnes, parmi lesquelles se trouvent 83 personnes. Elles méritent qu'on leur donne la chance

d'être embauchées. Certaines d'entre elles attendent depuis trois ans d'avoir un emploi. Elles espèrent trouver un emploi. Il faudrait aller jusqu'au bout de cette liste, puis embaucher une proportion égale d'hommes et de femmes.

En outre, nous participons au programme TranspoVille, qui est mis en œuvre par le groupe WESTAC, dont nous faisons partie. On trouve, dans le site Web de ce programme, tous les emplois non traditionnels. Vous devriez peut-être y jeter un coup d'œil.

Nous allons dans les écoles secondaires et ailleurs parler aux gens, comme l'a dit notre soeur Mme O'Donnell, pour tâcher d'encourager non seulement les femmes, mais également les minorités et les gens en général. Si vous vous souvenez, à l'époque de la ruée vers l'or des entreprises point-com, tout le monde se précipitait pour devenir concepteur de jeux vidéo. Plus personne ne voulait réparer les automobiles, les téléphones et le reste. Alors, il nous a fallu susciter un regain d'intérêt pour les métiers, puisque le développement de notre économie ira dans ce sens. On aura besoin de gens pour entretenir les machines. Nous sommes prêts à discuter de cette question et à agir.

Je ne voudrais pas qu'on se serve de votre comité dans le but d'obtenir des privilèges indus pour certains et pour projeter un écran de fumée. Je pense qu'il y aurait lieu pour vous d'être insultés si cela se produisait. Merci.

La présidente: Je ne pense pas que ce soit le but du comité. Nous nous sommes entretenus avec des gens d'un grand nombre de milieux de travail non traditionnels. Nous ne faisons que poser des questions simples: comment les femmes pourront-elles être choisies si la liste d'attente est longue? Vous avez proposé d'épuiser la liste actuelle. C'est une proposition acceptable.

Un représentant de la BCMEA pourrait peut-être aussi répondre à la question.

Mme Eleanor Marynuik: Oui, merci. J'aimerais y répondre.

Je crois que la solution la plus simple est d'abolir les listes. Rien ne nous oblige à les conserver. Si des femmes s'y trouvent, rien ne les empêche de poser leur candidature de nouveau. Par exemple, M. Dufresne a parlé de la liste de la section locale 502. On la conserve depuis 2006. Elle existe depuis quatre ans. Pourquoi voudrions-nous la garder et s'en servir? Cela n'a aucun sens.

La BCMEA souhaite l'abolition de toutes les listes, pour recommencer à zéro et recruter. Si les femmes qui étaient sur les listes veulent poser leur candidature, nous les invitons fortement à le faire. Merci.

La présidente: Mais la liste comprend des syndiqués.

M. Greg Vurdela: Non, il n'y en a aucun, madame Fry.

La présidente: Non, il n'y en a pas. Très bien, je vois.

Il ne s'agit que de personnes qui veulent travailler.

Mme Eleanor Marynuik: Exactement.

M. Greg Vurdela: C'est exact.

M. Tom Dufresne: Par ailleurs, comme je l'ai dit, les employés de bureau qui font partie du ILWU gagnent tous environ 30 \$ l'heure ou davantage. S'ils ne sont pas syndiqués, bon nombre d'entre eux ne touchent que 15 \$ l'heure. S'ils peuvent se joindre au syndicat, ils pourront grandement améliorer leur niveau de vie.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Dufresne.

J'aimerais remercier tout le monde d'être venu aujourd'hui. C'était très intéressant. Si vous le désirez, je vous invite à aller consulter vous-même le rapport de Vince Ready, qui porte sur l'environnement de ce port en particulier.

Merci beaucoup d'être venus. Je vais suspendre la séance pour une minute.

Nous devons terminer ceci aujourd'hui. Merci.

- _____ (Pause) _____
-
- (1700)

La présidente: Nous allons maintenant reprendre nos travaux. Nous sommes en train d'examiner une motion.

Comme vous le savez, Mme Demers avait proposé une motion, dont nous discutons. Voulez-vous que je la lise? Vous en souvenez-vous?

Une voix: Nous nous en rappelons.

La présidente: Vous vous en souvenez bien? Parfait.

Toutefois, je crois savoir que Mme Boucher désire proposer une modification à la motion. Nous devrions nous occuper de l'amendement maintenant. Nous allons commencer par cela.

Madame Boucher.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Madame la présidente, j'aimerais retirer mon amendement, si les gens sont d'accord.

[Traduction]

La présidente: D'accord. Vous êtes certaine de ne pas vouloir le présenter?

Mme Sylvie Boucher: Pas celui-ci.

La présidente: D'accord. Nous allons donc revenir à la motion initiale déposée par Mme Demers. Nous étions en train d'en discuter. Nous en avons parlé en long et en large.

Madame Boucher.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: On en a discuté mais j'aurais un autre amendement à apporter à la motion de Mme Demers, si les gens le veulent bien.

[Traduction]

La présidente: Voulez-vous le lire?

Une voix: Non, on ne veut pas.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Je vais le dire quand-même.

L'amendement serait que le comité étudie la santé maternelle et la santé infantile dans tous ses aspects.

Mme Nicole Demers: Madame la présidente.

[Traduction]

La présidente: Madame Demers, avez-vous un amendement favorable à présenter?

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Tu vas pouvoir inviter ta société civile québécoise.

Mme Nicole Demers: Cela me fait un grand plaisir, madame. Mais je visais seulement deux rencontres. Visiez-vous plus de rencontres que ça?

Mme Sylvie Boucher: Oui, je voudrais qu'on étudie la santé maternelle et la santé infantile dans tous ses aspects.

Mme Nicole Demers: Cela me fait un grand plaisir, madame, d'accepter votre amendement à ma motion.

[Traduction]

La présidente: J'aimerais seulement signaler au comité que nous en avons parlé. Mme Demers avait proposé deux réunions seulement.

Nous devons décider si nous mènerons une étude complète — j'ignore combien de temps serait requis — alors qu'une étude sur la violence faite aux femmes autochtones, pour laquelle il faudra se déplacer, est déjà en attente. Je vais laisser au comité le soin de prendre la décision. Si nous acceptons de mener une étude complète sur la santé maternelle, nous devons ensuite décider si nous reportons l'étude en attente jusqu'à ce que nous ayons terminé cette étude-là, dont l'échéance, si je me souviens bien, est la rencontre du G8, en juin. Cela signifie que nous devons mener cette étude avant celle sur la violence faite aux femmes autochtones. Je vous mentionne cela pour que nous puissions discuter tout en étant pleinement conscients de ce qu'il en est.

Madame Demers, vous avez dit que l'amendement ne vous pose pas problème.

Madame Boucher, pourriez-vous rapidement me dire comment se lirait votre amendement?

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Excusez-moi. Il se lirait comme suit: « Que le comité étudie la santé maternelle et la santé infantile dans tous ses aspects. »

[Traduction]

La présidente: L'échéance n'est pas au G8, madame Demers. Est-ce que cela vous convient?

- (1705)

[Français]

Mme Nicole Demers: Non, je ne suis pas heureuse de ne pas avoir de temps précis. Mon désir était de pouvoir rendre compte au gouvernement avant le mois de juin alors que nous serons l'hôte du G8. C'était le but de la rencontre. On a demandé à rencontrer également les ministres. Cela pourrait être une rencontre, mais ici je ne vois pas comment on peut faire cela dans une ou deux rencontres. C'est impossible.

[Traduction]

La présidente: Je le sais.

Sylvie, s'il s'agit d'une proposition indépendante, c'est une motion entièrement nouvelle. Par contre, si vous en faites un amendement à la première partie de la motion de Mme Demers, la motion deviendrait:

[Français]

Que le comité étudie la santé maternelle et la santé infantile dans tous ses aspects et d'en faire une priorité lors de la tenue du G8 au mois de juin, dont le Canada sera l'hôte.

Mme Sylvie Boucher: « Dans tous ses aspects », cela dit tout.

[Traduction]

La présidente: D'accord: « dans tous ses aspects ».

Vous êtes donc en train de présenter une toute nouvelle motion. Je suis désolée, mais ce n'est pas un amendement favorable, Sylvie. C'est une nouvelle motion.

[Français]

Mme Nicole Demers: C'est une nouvelle motion. On ne parle plus du G8.

[Traduction]

La présidente: Ce n'est pas un amendement.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Suite à l'annonce...

[Traduction]

La présidente: Ainsi, s'il s'agit d'une nouvelle motion, je ne peux pas la recevoir avant que nous ayons terminé l'examen de la motion dont nous sommes saisis.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Madame la présidente, actuellement, on saute d'une langue à l'autre. On va donc commencer en français et ça ira mieux.

[Traduction]

La présidente: D'accord.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: La motion dirait ceci:

Que le comité étudie la santé maternelle et la santé infantile dans tous ses aspects suite à l'annonce du gouvernement de faire de sa stratégie sur la santé une priorité lors de la tenue du G8 au mois de juin, dont le Canada sera l'hôte.

[Traduction]

La présidente: Il s'agit maintenant d'un amendement.

Mme Sylvie Boucher: C'est bien un amendement?

La présidente: Oui. Nous pouvons donc en discuter.

Vous avez indiqué qu'il s'agissait d'un amendement favorable, et Nicole a laissé entendre qu'elle l'accepterait.

L'acceptez-vous maintenant?

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame la présidente, je serais très heureuse de l'accepter si j'avais une idée du temps que cela prendra pour le faire. Je veux m'assurer que nous fassions l'étude sur la violence que nous avons déterminé de faire. À mon avis, quand j'ai proposé mes deux motions à l'égard de la santé maternelle et infantile, elles ne nécessitaient pas plus de deux rencontres. Maintenant, on propose une motion beaucoup plus large. Je suis inquiète du fait que cela nécessitera plus de deux rencontres parce que je ne sais pas de quelles façons on pourra évaluer la santé maternelle et infantile sur tous ces aspects à l'intérieur de deux rencontres.

[Traduction]

La présidente: Dans ce cas, vous n'acceptez pas la motion, puisqu'elle indique « suite à l'annonce du gouvernement de faire de sa stratégie sur la santé maternelle et la santé infantile une priorité lors de la tenue du G8 » et que l'expression « suite à » ne donne pas d'échéance précise.

M. Paul Calandra: Madame la présidente?

La présidente: Monsieur Calandra, je ne veux vraiment pas aborder d'autres questions tant que je ne suis pas certaine que Mme Demers accepte la phrase en tant qu'amendement favorable. Si elle ne l'accepte pas, nous discuterons alors de l'amendement comme tel, et non de la motion modifiée.

Si vous acceptez la proposition en tant qu'amendement, nous serons alors saisis d'une motion modifiée. Sinon, c'est l'amendement tel qu'il figure ici qu'il faudra mettre aux voix.

Je sais que vous aviez une question sur l'échéance, madame Boucher.

Avez-vous des commentaires à formuler à cet égard avant que je laisse la parole à M. Calandra?

• (1710)

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Je crois sincèrement que cela pourra nécessiter de deux à trois semaines. On pourrait donc alterner avec notre étude sur la violence concernant les femmes autochtones lors d'une journée et, comme on l'a fait lors de la session précédente, lors d'une autre journée on aborderait la question de la santé maternelle et infantile. C'est un peu comme quand on a fait les deux études avant Noël.

[Traduction]

La présidente: Très bien. C'est une proposition quant à la façon de procéder.

Madame Demers, j'ai besoin de votre accord. Acceptez-vous cette proposition? Si vous refusez, nous devons examiner l'amendement.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame la présidente, je serais encline à accepter cela.

[Traduction]

La présidente: Vous acceptez. Très bien. Nous sommes maintenant saisis d'une motion modifiée.

Monsieur Calandra, nous allons parler de la motion amendée. Votre intervention est-elle pertinente?

M. Paul Calandra: Non. Cela reprend les propos de Mme Boucher, alors je n'ai rien à ajouter.

La présidente: D'accord. Voici la motion modifiée dont nous sommes saisis:

[Français]

Que le comité étudie la santé maternelle et la santé infantile dans tous ses aspects suite à l'annonce du gouvernement de faire de sa stratégie sur la santé maternelle et la santé infantile une priorité lors de la tenue du G8 au mois de juin, dont le Canada sera l'hôte.

[Traduction]

Est-ce que cela vous convient?

Je vais la relire: « Que le comité étudie la santé mentale et la santé infantile dans tous ses aspects suite à l'annonce du gouvernement de faire de sa stratégie sur la santé maternelle et la santé infantile une priorité lors de la tenue du G8 au mois de juin, dont le Canada sera l'hôte. »

Nous allons maintenant discuter de la motion. Si vous ne désirez pas en parler davantage, je vais la mettre aux voix.

Oui, Cathy.

Mme Cathy McLeod: Merci, madame la présidente.

Je crois qu'il vaudrait la peine d'en discuter. Puisque vous êtes médecin de formation, vous comprenez certainement que la santé maternelle et infantile est un sujet d'envergure. Si nous l'étudions, nous devons le faire dans les règles de l'art. C'est là tout ce que je recommande. Par contre, on peut s'attendre à ce que l'autre étude progresse beaucoup plus lentement.

La présidente: Nous devons aussi décider si nous alternerons les études ou non. Nous travaillerions à l'étude portant sur les Autochtones, pour ensuite revenir à celle-ci, retourner à celle sur les Autochtones, et ainsi de suite. Si nous décidons de procéder ainsi, nous pourrions vraiment prendre notre temps jusqu'à l'automne. Je me permets de vous faire remarquer qu'il faudra du temps pour examiner cette question sous toutes ses coutures.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame la présidente, il faut absolument que nous ayons terminé avant le mois de juin pour pouvoir présenter ce que nous aurons trouvé. Nous avons donc ce qui reste du mois d'avril et le mois de mai. Si on ne peut pas s'entendre sur ça, ça ne servira à rien. Je suis consciente qu'il s'agit d'un travail très imposant que d'évaluer la santé maternelle et infantile sous tous ses aspects. C'est probablement quelque chose que même les médecins...

[Traduction]

La présidente: Cathy a soulevé un très bon point. Ce qui est intéressant, c'est que rien dans la motion n'indique que l'étude doit être terminée avant juin. Elle indique seulement « suite à l'annonce du gouvernement », précisant qu'il s'agit d'« une priorité lors de la tenue du G8 au mois de juin ». Elle ne contient aucune échéance nous obligeant à terminer l'étude avant le G8. Ce que vous dites, c'est que le gouvernement a établi son calendrier en fonction du G8, ce qui nous incite à examiner ce dossier.

Je veux simplement vous expliquer la teneur de la motion dans sa forme actuelle pour que vous sachiez de quoi il en retourne lorsque nous la mettrons aux voix. Je crois que Mme Demers propose de terminer l'étude avant le G8, qui aura lieu en juin. Il s'agit donc d'une motion totalement différente et non de celle dont nous discutons. Sans vouloir trop faire de sémantique, je tiens à ce que vous sachiez ce qu'il en est.

Une voix: La motion exige-t-elle un avis de 48 heures?

La présidente: Non, c'est une motion dont nous avons déjà été saisis. Nous en avons discuté lors de la dernière séance avant de l'abandonner. C'est un amendement favorable, qui a été accepté.

Monsieur Calandra.

M. Paul Calandra: Pouvons-nous régler la question de l'amendement? Ensuite, peut-être, si elle veut proposer un amendement, nous établirons un délai pour que vous l'ayez avant le G8, si c'est ce que vous voulez. Je crois que nous pourrions accepter cela.

• (1715)

La présidente: Nous ne discutons pas de l'amendement.

M. Paul Calandra: Faisons-le, alors. Êtes-vous d'accord?

La présidente: Oui, parfait.

Nicole, aimeriez-vous proposer un amendement à la motion amendée?

[Français]

Mme Nicole Demers: Pourvu que ce soit terminé avant la fin du mois de mai. C'est l'amendement que j'aimerais apporter, soit que nous terminions ces travaux avant la fin du mois de mai.

Mme Sylvie Boucher: Dans la recommandation originale, ce n'était pas écrit.

Mme Nicole Demers: C'est parce que j'avais écrit le G8.

Mme Sylvie Boucher: Nous aussi, nous l'avons noté. Je l'ai ajouté.

Mme Nicole Demers: Oui, mais tu veux faire l'étude. Ce n'est pas écrit...

[Traduction]

La présidente: Excusez-moi. Pendant que le comité en discute, à titre informatif, j'aimerais que le comité sache que nous accueillons déjà des témoins pour les deux prochaines semaines d'avril. Au cours des quatre semaines de mai, nous discuterons pendant une semaine du rapport sur les métiers non traditionnels. Suivent deux semaines de déplacements. Ensuite, nous avons une semaine de congé. Puis, nous allons avoir deux semaines de déplacements.

Si vous souhaitez le faire, vous pouvez retirer les deux semaines de déplacements de la mi-mai et insérer là vos deux semaines pour cette étude. En ce qui concerne « dans tous ses aspects », ce ne sera pas possible en deux semaines. Je tenais seulement à ce que vous le sachiez.

Monsieur Calandra.

M. Paul Calandra: Madame la présidente, par votre intermédiaire, je m'adresse à Mme Demers, parce qu'elle semble assez convaincue que nous devrions le faire avant le G8, et je pense...

La présidente: Oui. Nous n'avons donc vraiment que deux semaines.

M. Paul Calandra: Oui. Je suggère que nous le fassions, puis, si tout le monde... Je suggère que nous l'étudiions durant ces deux semaines et que nous déposions un rapport avant le G8. Ainsi, il est d'une certaine utilité. Après, nous verrons.

Si nous nous occupons de l'amendement de Mme Boucher, et peut-être seulement pour nous assurer d'avoir assez de temps — ou nous pouvons l'amender dès maintenant —, nous pourrions amender la motion pour qu'elle dise que durant ces deux semaines, nous étudierons ce sujet précis. Ainsi, nous y arriverons. Autrement, vous avez raison, au sens qu'il est inutile de le faire si c'est... Nous savons que nous n'allons pas régler tous les problèmes, mais nous aurons au moins accompli quelque chose avant le G8, si Mme Demers est d'accord.

La présidente: Cependant, madame Demers, si nous disons « dans tous ses aspects », ce ne sera pas possible en deux semaines. Nous devons seulement décider si nous allons le retirer...

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Non, je veux qu'on inclut « dans tous ses aspects ». Je veux qu'on en étudie tous les aspects.

[Traduction]

La présidente: D'accord. Bien, donc, nous avons un problème.

D'accord. Puis-je avancer alors que nous n'avons pas nécessairement un amendement favorable? Discutons-en comme d'une nouvelle motion. Ce n'est plus un amendement favorable.

Mme Cathy McLeod: N'était-ce pas déjà accepté comme...?

La présidente: C'était accepté, mais tout le monde sentait le besoin d'avoir un délai. Je viens de vous donner... L'analyste vient de me dire que nous disposons seulement de ces deux semaines pour le faire d'ici juin. Donc, maintenant que nous le savons, acceptons-nous de la traiter dorénavant non pas comme une motion appropriée et de dire qu'elle doit être votée comme un amendement distinct? Nous réglerons donc la question de l'amendement, puis nous reviendrons à la motion de Mme Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers: C'est quelque chose de très simple, madame la présidente, mais je me rends compte qu'on en est rendus à quelque chose de très compliqué. C'est dérangeant. Vous savez à quel point je suis passionnée par ce dossier.

Madame Boucher, vous vouliez vous exprimer sur ce sujet. Avez-vous un amendement à faire à votre amendement?

Mme Sylvie Boucher: Non, mais je veux savoir deux choses.

Si on enlève « dans tous ses aspects », cela se lit comment? Je n'ai pas la chose bien écrite devant moi.

La présidente: Si on enlève « dans tous ses aspects », cela se lit comme suit: « Que le Comité étudie la santé maternelle et la santé infantile, suite à l'annonce du gouvernement de faire de sa stratégie sur la santé maternelle et la santé infantile une priorité, lors de la tenue du G8 au mois de juin dont le Canada sera l'hôte, pourvu que ce soit terminé avant la fin de mai ».

Mme Sylvie Boucher: Je vais arrêter de m'enfermer dans les fleurs du tapis.

• (1720)

[Traduction]

La présidente: Êtes-vous d'accord avec cela?

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Oui.

[Traduction]

Je suis d'accord.

La présidente: Parfait. Nous avons maintenant une motion amendée. Je vais la lire. Je viens de la lire en français. Je vais maintenant le faire en anglais: « That the Committee study maternal and child health following the government's announcement to make maternal and child health a priority at the G8 in June that Canada will be hosting as long as, this is done before the end of May. »

Nous avons maintenant une motion.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame la présidente, je suis tout à fait d'accord avec cette motion.

[Traduction]

La présidente: C'est bien. Nous allons maintenant passer au vote, si personne d'autre ne souhaite intervenir. Tous ceux qui sont pour.

(La motion est adoptée.)

La présidente: La motion est adoptée, unanimement, je le précise.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame la présidente, j'aimerais que nous inscrivions que c'est une première pour ce comité. C'est la première fois cette année au comité que nous adoptons une motion à l'unanimité. Je suis très contente.

Mme Sylvie Boucher: Si la madame est contente, je suis contente qu'elle soit contente.

[Traduction]

La présidente: Merci, madame Demers. C'est très aimable de votre part.

Maintenant que nous avons adopté cette motion, j'aimerais rapidement poursuivre avec la prochaine. Nous avons une autre motion, dont j'ai été avisée le 29 mars. C'est une motion de Mme Demers qui dit:

[Français]

« Que le Comité envoie le rapport « Les femmes et la protection de pensions » au ministre fédéral des Finances, qui est en consultation pancanadienne sur le régime de pensions, avant la rencontre fédérale-provinciale des ministres des Finances prévue en mai. »

[Traduction]

Je vais la lire en anglais: « That the Committee send the report entitled Women and Pension Security to the federal Minister of Finance, who is involved in Canada-wide consultations on the pension system, before the federal-provincial finance ministers' meeting scheduled for this coming May. »

Dois-je mettre la question aux voix? Quelqu'un veut intervenir? Je n'en vois pas. Tous ceux qui sont pour.

(La motion est adoptée.)

La présidente: C'est la deuxième motion adoptée unanimement. C'est très bien.

Maintenant, je vais demander que nous levions la séance pour un bref moment pour pouvoir poursuivre à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos.]

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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