



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du  
développement des compétences, du  
développement social et de la condition des  
personnes handicapées**

---

HUMA • NUMÉRO 051 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 4 avril 2017**

—  
**Président**

**M. Bryan May**



## Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mardi 4 avril 2017

•(1105)

[Traduction]

**Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)):** Bonjour, tout le monde. Nous avons une liste complète de témoins à faire comparaître.

Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 26 octobre 2016, le Comité reprend son étude du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité et modifiant la Loi sur l'assurance-emploi concernant les prestations de maternité.

Je suis très heureux qu'Alicia Ibbitson se joigne à nous, par vidéoconférence, à titre personnel. Ici, à Ottawa, nous accueillons l'Association canadienne de soudage, représentée par Dan Tadic, directeur exécutif. Nous accueillons Roch Lafrance, secrétaire général de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

Nous accueillons également par vidéoconférence la Dre Nicola Cherry, professeure au département de médecine de l'Université de l'Alberta. Je crois savoir que vous êtes accompagnée, là-bas, par Jean-Michel Galameau. Je me réjouis que nous puissions vous voir tous les deux.

Aujourd'hui, nous allons commencer par Alicia Ibbitson, qui nous vient de Chilliwack, en Colombie-Britannique.

Les sept prochaines minutes sont à vous.

**Mme Alicia Ibbitson (à titre personnel):** Merci infiniment de prendre le temps d'entendre mon témoignage aujourd'hui. Je suis une nouvelle mère, alors on m'a demandé de prendre la parole au sujet de mon expérience.

Ma fille est née il y a quatre mois. J'ai commencé mon congé de maternité le jour où le travail a débuté, car je voulais pouvoir passer le plus de temps possible à m'occuper de mon bébé durant la première année de sa vie. Toutefois, bien des femmes n'ont pas autant de chance que moi. Il y en a qui ne peuvent tout simplement pas se permettre de vivre avec 55 % de leur salaire déjà maigre, alors elles sont poussées à retourner au sein de la population active plus tôt qu'elles le voudraient après la naissance de leur bébé.

Les recommandations que j'adresse au Comité sont formulées dans le but d'aider ces femmes à prendre le temps nécessaire pour guérir et pour s'occuper de leur nouveau-né. Même si, au Canada, d'excellentes stratégies de prestations de maternité sont en place, les femmes qui touchent un salaire inférieur à la moyenne pourraient ne pas être en mesure de profiter des prestations de maternité qui sont offertes. Elles tombent entre les mailles du filet.

Selon les dernières données de Statistique Canada, au pays, 1,5 million de femmes célibataires vivent avec un faible revenu. Un grand nombre des femmes qui font de longues heures afin de

subvenir aux besoins de leur famille ne pourraient tout simplement pas vivre avec 55 % de leur salaire. Selon le rapport de 2015 de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le coût moyen d'un logement de deux chambres en Colombie-Britannique s'élève à 1 136 \$ par mois. Pour bien des femmes, cette somme représente la totalité de leurs prestations de maternité, et il ne leur resterait rien pour l'épicerie, les transports et bien d'autres dépenses qui sont associées au fait d'élever une famille.

Dans ma province — la Colombie-Britannique —, les mères célibataires reçoivent une aide à la formation professionnelle et à la garde d'enfants durant la première année qui suit leur congé de maternité. Il s'agit tout à fait d'une étape positive pour ce qui est de permettre à ces femmes d'intégrer la population active et de prospérer, mais elle ne règle pas le problème de la façon dont ces femmes peuvent joindre les deux bouts, d'un point de vue financier, pendant qu'elles prennent soin de leur nouveau-né, à un moment de très grande vulnérabilité. La gratuité scolaire n'équivaut pas au fait de toucher de l'argent pour mettre du pain sur la table.

Nombre des femmes qui répondent aux exigences relatives au nombre d'heures de travail nécessaires pour se qualifier aux fins du congé de maternité ne peuvent pas vivre grâce aux prestations d'assurance-emploi versées, alors elles retournent dans la population active plus tôt qu'elles le voudraient. Pour cette raison, je voudrais proposer au Comité d'étudier la possibilité d'offrir un taux minimal de prestations de maternité pour les mères qui ont atteint le nombre d'heures requis et d'augmenter la somme qu'elles ont le droit de toucher pendant qu'elles sont en congé de maternité en la faisant passer de 40 % à un montant maximal en dollars.

Ces femmes font au moins 600 heures de travail, ce qui peut souvent s'avérer difficile durant une grossesse. Elles déploient des efforts dans le but de faire partie de la population active et de subvenir aux besoins de leur famille, et elles contribuent au régime d'assurance-emploi par le truchement de leurs chèques de paie. Ces efforts ne sont souvent pas récompensés, car elles retournent au travail tôt et n'ont pas l'occasion de toucher les prestations de maternité pendant toute la période permise.

Ma deuxième recommandation, c'est de permettre aux familles de remplir plus tôt les documents nécessaires pour toucher la prestation fiscale pour enfants. Bien des femmes ne commencent à toucher des prestations de maternité que quelques semaines après la naissance de leur enfant, et il faut habituellement deux ou trois mois avant qu'elles touchent la prestation fiscale pour enfants. Pour ces familles, il est difficile, voire impossible, de supporter l'interruption d'entrées de fonds. Les femmes doivent donc retourner au travail ou s'endetter sur des cartes de crédit à taux d'intérêt élevés qu'elles auront de la difficulté à rembourser, plus tard.

Je propose que les documents et formulaires de demande nécessaires puissent être remplis durant les dernières semaines de grossesse de la femme afin qu'elle puisse toucher la prestation fiscale pour enfants dès que possible après la naissance de son enfant. Ce petit changement administratif pourrait faire toute la différence pour une famille aux prises avec des difficultés financières.

C'est un privilège que de vivre dans un pays comme le Canada, qui fournit une aide au revenu afin que les mères comme moi puissent se rétablir d'avoir donné naissance et rester chez elle pour prendre soin de leur nourrisson. Le problème arrive lorsqu'un pourcentage de femmes ne sont pas en mesure de profiter de ces avantages parce qu'elles touchent un faible revenu.

Quand je suis tombée enceinte, j'ai eu le choix. J'ai choisi de rester enceinte, d'avoir un enfant et de rester chez moi avec ma fille durant la première année de sa vie. J'étais appuyée financièrement par le revenu de mon époux et par les prestations de maternité de l'assurance-emploi que je touchais. Les mères n'ont pas toute l'impression d'avoir le choix de garder leur bébé en raison de limites et de difficultés financières. Dans un pays privilégié comme le Canada, c'est tragique. Nous ne pouvons pas être satisfaits de savoir que certaines femmes pourraient vouloir garder leur enfant, mais ne le font pas parce qu'elles ont l'impression de devoir décider entre leur bébé et la capacité de se procurer les nécessités de subsistance.

On devrait s'occuper des femmes qui choisissent la maternité de manière à ce qu'elles n'aient jamais l'impression de devoir décider entre le fait de garder leur bébé et d'entrer dans la pauvreté. Nous devons veiller à ce qu'elles reçoivent la liberté nécessaire pour prendre le temps de se rétablir de l'accouchement et pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur nourrisson chez elles durant les premiers mois cruciaux de soins et d'attachement.

• (1110)

Souvent, ces difficultés financières sont limitées dans le temps, alors la mère se débrouillerait bien après quelques années d'aide et de soutien et serait en mesure d'élever ses enfants de façon indépendante par la suite.

Grâce au projet de loi C-243, M. Gerretsen nous a donné la possibilité d'élargir la portée des merveilleuses prestations de maternité que nous avons établies, afin qu'elles puissent atteindre les femmes qui en ont le plus besoin. Des femmes vulnérables dans des situations difficiles ont fait le choix de garder leur bébé, de donner naissance et d'élever des enfants. Nous devrions honorer ce choix et mettre en oeuvre des mesures de soutien pour les aider durant l'aventure que représente le fait de s'occuper d'elles-mêmes et de leurs enfants.

Merci de votre temps.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons passer à M. Dan Tadic, de l'Association canadienne de soudage.

Les sept minutes sont à vous, monsieur.

**M. Dan Tadic (directeur exécutif, Association canadienne de soudage):** Merci beaucoup, monsieur le président.

L'Association canadienne de soudage est très heureuse d'être représentée ici, aujourd'hui. Nous remercions le Comité de nous avoir invités à prendre la parole sur ce projet de loi très important, mais, avant que je commence cette déclaration, je voudrais présenter certains renseignements contextuels sur notre organisation.

L'Association canadienne de soudage est une division du Bureau canadien de soudage, un organisme sans but lucratif ayant pour

mandat de promouvoir et d'appuyer l'industrie du soudage et de l'assemblage au Canada. Le Bureau canadien du soudage impose des normes nationales en matière de soudage au Canada et garde les Canadiens en sécurité grâce à l'accréditation des entreprises de soudage, à l'homologation des produits de soudage et à la qualification des soudeurs depuis près d'un siècle. L'association se compose de plus de 65 000 membres et compte 25 sections dans l'ensemble du Canada. À l'étranger, nous comptons des membres dans 80 pays.

Notre organisation appuie toutes les facettes de l'industrie du soudage, qui est essentielle au succès de l'économie canadienne. L'acier structurel et les ponts fabriqués, la construction navale, la construction de pipelines et le développement énergétique comptent parmi les industries qui utilisent notre programme d'accréditation novateur, pour un total de plus de 7 000 entreprises.

La plupart des gens ne savent pas à quel point notre monde moderne est tributaire du soudage. La main expérimentée d'un soudeur est essentielle à la création de tout: de nos voitures à nos outils chirurgicaux, en passant par nos avions, nos navires, nos stimulateurs cardiaques et nos aides auditives. Elle est également essentielle au succès d'un grand nombre d'infrastructures et de projets de mise en valeur majeurs partout au pays, comme les immeubles, les ponts, les métros, les pipelines et plusieurs autres. L'industrie du soudage apporte plus de 5 milliards de dollars à l'économie canadienne et emploie plus de 300 000 personnes.

Dans le cadre de nos travaux des dernières décennies, nous nous sommes rendu compte qu'il fallait une plus grande sensibilisation afin d'attirer davantage de Canadiens vers le travail dans cette industrie novatrice. Voilà une partie de la raison pour laquelle, en 2013, nous avons établi la Fondation de l'Association canadienne de soudage. Cette fondation a pour mandat clé d'améliorer la formation en soudage et la mobilisation des étudiants partout au Canada. En tant qu'organisme de bienfaisance enregistré, la Fondation de l'Association canadienne de soudage a élaboré des programmes qui joignent des groupes sous-représentés de l'industrie, y compris les femmes, les Autochtones, les nouveaux immigrants et les jeunes. La fondation a déjà fourni 5 millions de dollars pour financer la formation en soudage, des bourses, l'achat d'équipement et la formation des enseignants. Notre investissement cumulatif s'établira à 15 millions de dollars d'ici 2019-2020.

Tous les ordres de gouvernement prévoient investir dans des projets d'infrastructure importants, au cours des prochaines décennies. S'ajoutent à cela des investissements dans des projets de construction navale, d'exploitation minière, de construction, de transport et de pipeline, et la demande en soudeurs et en autres gens de métier ne fera que continuer de s'accroître. Compétences Canada a estimé qu'on aura besoin d'un million de travailleurs des métiers spécialisés d'ici l'an 2020.

Des recherches récentes ont également révélé qu'il est important d'équilibrer le ratio entre les hommes et les femmes dans les métiers spécialisés afin de créer une économie solide et diversifiée. L'établissement d'un ratio équilibré entre les sexes peut même faire augmenter les revenus d'environ 41 %. Les façons évidentes de diversifier le bassin de travailleurs consistent à recruter et à maintenir en poste des femmes dans les métiers spécialisés et à promouvoir leur participation. Ces étapes sont importantes en raison de l'augmentation du nombre de départs à la retraite de baby-boomers et du vieillissement de la population du Canada; de la forte concurrence au chapitre des travailleurs de métier nécessaires au Canada et à l'étranger; et des nouvelles professions qui s'assortissent d'exigences relatives aux métiers spécialisés.

Actuellement, seulement 5 % des soudeurs sont des femmes. Nous avons remarqué chez les femmes un intérêt croissant pour ce domaine, mais les expériences comme celles de la soudeuse qui ont donné lieu à la création du projet de loi C-243 témoignent d'une situation généralisée où certaines politiques peuvent dissuader les femmes d'entrer dans des domaines comme celui du soudage et d'autres métiers. Grâce à notre travail auprès des employeurs et à celui de notre fondation, nous avons investi dans des programmes qui encouragent et soutiennent les femmes afin qu'elles envisagent une carrière dans le soudage.

Par exemple, la Fondation de l'Association canadienne de soudage a récemment établi un partenariat avec les chantiers navals d'Irving, à Halifax, afin de payer les droits de scolarité et les coûts liés à l'équipement de soudage pour 18 femmes qui participent actuellement à des programmes d'apprentissage à cet endroit. En outre, en janvier dernier, nous avons tenu ici, à Ottawa, un camp de soudage d'une semaine à l'intention des mères célibataires, et nous avons lancé une série de camps d'été pour les femmes et les filles de partout au pays dans le cadre d'un effort visant à les exposer à l'industrie. Nous avons pu constater par nous-mêmes comment notre sensibilisation se traduit par une augmentation du nombre de femmes qui s'inscrivent à des programmes de soudage postsecondaires.

•(1115)

Le projet de loi C-243 est essentiel pour s'assurer que les futures soudeuses, ou tous les gens des métiers, ne se retrouvent pas dans une situation où ils ont des difficultés financières parce qu'ils décident d'avoir des enfants.

Nous sommes fiers du travail que nous faisons dans les collectivités partout au Canada. De l'octroi de bourses au financement de camps d'expérience en soudage, nous travaillons pour nous assurer de répondre aux besoins de l'industrie, maintenant et à l'avenir. Il y a des soudures absolument partout, il est donc important de compter sur un bon bassin de soudeurs bien formés, et cela inclut le fait d'encourager plus de femmes à pénétrer dans le domaine.

Pour conclure, permettez-moi de rappeler que nous constatons actuellement que de plus en plus de femmes s'inscrivent dans des programmes d'apprentissage de métiers partout au pays. Notre organisation continue de travailler en collaboration avec la fondation pour s'assurer d'offrir des programmes de soudage dans les écoles secondaires de partout au pays, ce qui est essentiel pour attirer plus de femmes et de membres de groupes sous-représentés dans le domaine.

Le projet de loi C-243 reconnaît la valeur liée au fait de soutenir les femmes qui ne peuvent pas travailler en raison de leur grossesse et lorsque leurs employeurs ne sont pas en mesure de prendre des mesures d'adaptation à leur égard et de les réaffecter à d'autres tâches. Le projet de loi offre une plus grande marge de manoeuvre en ce qui concerne la prise de mesures d'adaptation à l'égard des femmes enceintes, de façon à ce qu'elles n'aient pas de difficultés financières. L'adoption du projet de loi C-243 protégera les femmes enceintes et facilitera l'atteinte de notre objectif, qui consiste à encourager plus de femmes à envisager une carrière dans un métier.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Tadic.

Et maintenant, nous recevons Roch Lafrance, secrétaire général de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

Les sept prochaines minutes vous appartiennent, monsieur.

[Français]

**M. Roch Lafrance (secrétaire général, Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades):** Merci, monsieur le président.

Dans un premier temps, nous vous remercions de l'invitation à participer à cette consultation qui, pour nous, est assez importante.

Après avoir pris connaissance du projet de loi, nous comprenons que plusieurs objectifs sont poursuivis, mais que l'objectif principal est de mener une consultation visant la mise sur pied d'un programme pancanadien de retrait préventif pour les travailleuses enceintes. Nous sommes favorables à la tenue d'une telle consultation selon les paramètres qui sont prévus à l'article 3 du projet de loi — nous tenons à le souligner —, notamment en respectant le champ de compétence des provinces. Nous pensons, en effet, qu'il est souhaitable que l'ensemble des travailleuses canadiennes aient accès à un programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte.

Vous savez que le Québec possède déjà un tel programme. En vigueur depuis 1981, le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, a représenté un avancement très important pour les femmes. Il a notamment permis de mettre fin au terrible dilemme des travailleuses enceintes qui doivent choisir entre, d'une part, la nécessité de gagner un salaire afin de faire vivre leur famille et, d'autre part, le risque de perdre leur bébé ou d'hypothéquer la santé de leur enfant lorsque les conditions de travail présentent un danger.

Ce programme constitue aussi une grande avancée en matière de santé publique au Québec parce que, non seulement il a permis de protéger les travailleuses enceintes, mais il a également contribué, à cause de la nécessité de documenter scientifiquement les conditions de travail des femmes, à faire reculer le mythe selon lequel le travail des femmes est moins dangereux que celui des hommes, permettant ainsi de mieux prévenir les lésions professionnelles pour l'ensemble des travailleuses. Cette expérience, largement positive au Québec, nous incite à penser que l'intérêt public serait mieux servi si l'ensemble des travailleuses canadiennes avaient accès à un programme visant les mêmes objectifs.

Nous tenons, toutefois, à vous dire que nous ne sommes pas favorables aux changements proposés aux articles 6 et 7 du projet de loi, qui visent à créer un droit à des prestations d'assurance-emploi pour le retrait préventif d'une travailleuse enceinte. Plusieurs raisons motivent cette position.

Premièrement, le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte n'est pas un congé de maternité. Dans le cas d'un retrait préventif, ce sont les conditions de travail dangereuses pour la grossesse ou pour l'enfant à naître qui sont en cause, et non la grossesse elle-même. La grossesse n'est pas le problème.

C'est d'ailleurs pourquoi on tente toujours, dans un premier temps, de modifier les conditions de travail ou d'affecter la travailleuse à d'autres tâches, et non pas de lui accorder un congé. C'est une question qui relève du domaine des conditions de travail, et c'est la raison pour laquelle les coûts d'un tel régime au Québec sont entièrement couverts par les employeurs, car ce sont eux qui contrôlent les conditions de travail et ce sont également eux qui décident si la travailleuse continuera à travailler ou non.

Pour nous, le régime d'assurance-emploi n'est pas le bon véhicule pour un tel programme. Ce régime est avant tout une caisse commune d'assurance en cas de perte d'emploi. Plus on élargit sa portée, plus on risque de pervertir les fondements du régime. D'ailleurs, nous devons souligner le fait qu'intégrer un tel programme, relevant du domaine des relations de travail et des conditions de travail, dans une loi fédérale, ne respecte probablement pas le champ de compétence provinciale en cette matière.

Soulignons de plus que le projet de loi est tout à fait muet sur tout le processus permettant d'administrer un tel programme. Par exemple, que ce passe-t-il en cas de contestation du certificat médical? Rien n'est prévu. En matière d'un tel retrait préventif — et on le voit au Québec —, il est nécessaire de prévoir un processus spécifique pour traiter ces questions. Cela exige aussi une expertise particulière que l'administration du régime ne possède probablement pas.

Deuxièmement, nous voyons peu d'utilité à instaurer ce retrait préventif durant seulement les 15 semaines qui précèdent l'accouchement. D'abord, on le sait, à la suite du dernier budget, le gouvernement a annoncé son intention de porter à 12 semaines la période de prestations pour grossesse avant l'accouchement. Ainsi, le retrait préventif prévu par le projet de loi n'aurait d'utilité que durant 3 semaines supplémentaires.

• (1120)

Ensuite, cela créerait des distinctions tout à fait inacceptables pour nous entre des travailleuses qui occupent différentes catégories d'emploi. Par exemple, une manutentionnaire pourrait profiter de prestations pour un retrait préventif si elle ne peut soulever des charges à la fin de sa grossesse, alors que l'enseignante, qui ne doit pas être en contact avec des enfants pendant les 20 premières semaines de sa grossesse, parce qu'elle n'est pas immunisée contre le parvovirus B19, n'y aurait pas accès. Si la volonté du législateur est d'implanter un programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte, il est absolument nécessaire que les travailleuses puissent y avoir accès lorsqu'elles sont exposées à un danger et non pas sur la base d'un calendrier. À titre d'exemple, il faut savoir qu'au Québec plus de 94 % des retraits préventifs sont accordés avant la 23<sup>e</sup> semaine de grossesse.

Donc, ces modifications ne nous semblent pas d'une très grande utilité pour la vaste majorité des travailleuses enceintes qui sont exposées à un danger dans leur milieu de travail.

Troisièmement, et je vais terminer là-dessus, l'adoption des modifications proposées à la Loi sur l'assurance-emploi ferait en sorte qu'une travailleuse enceinte bénéficiant de prestations pour un retrait préventif serait pénalisée financièrement de façon importante et, pour nous, c'est inacceptable. En effet, elle ne recevrait premièrement qu'une prestation équivalant à 55 % de son salaire, elle n'aurait aucun revenu pendant les deux semaines de carence prévues par la loi, elle n'aurait aucun droit de participer au régime d'avantages sociaux dans l'entreprise et ne pourrait en conséquence en profiter. De plus, les semaines passées en retrait préventif réduiraient d'autant les semaines de prestations courantes ou spéciales qu'elle pourrait recevoir par la suite.

En conclusion, notre organisation accueille donc favorablement le projet de consultation pancanadienne sur le droit au retrait préventif pour les travailleuses enceintes, mais nous vous recommandons de ne pas adopter les articles 6 et 7 du projet de loi qui visent à modifier la Loi sur l'assurance-emploi.

Merci.

• (1125)

**Le président:** Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer à la représentante de l'Université de l'Alberta, par vidéoconférence.

La parole est à vous, docteure Cherry, pour les sept prochaines minutes.

**Dre Nicola Cherry (professeure, Département de médecine, University of Alberta):** Je vais commencer par vous fournir quelques renseignements sur qui je suis et sur la raison pour laquelle j'ai peut-être des renseignements que le Comité trouvera utiles.

Je suis médecin, chercheuse et épidémiologiste dans le domaine de la santé au travail. Actuellement, je suis la chaire tripartite de la santé au travail de la faculté de médecine de l'Université de l'Alberta.

Même si j'ai participé à plusieurs projets de recherche concernant de nombreux sujets, il y a deux périodes dans ma carrière qui sont particulièrement importantes pour les travaux du Comité.

Premièrement, j'ai participé à une étude il y a plus de 30 ans en tant que directrice associée du programme Femmes au travail de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Ce programme a étudié 56 000 femmes, qui ont été interviewées immédiatement après l'accouchement d'un enfant vivant ou mort-né ou après une fausse couche dans 11 hôpitaux de Montréal entre 1982 et 1984. Les données probantes tirées de cette étude ont fourni une bonne partie des données sur lesquelles a été fondé le programme de Retrait préventif des femmes du milieu de travail durant leur grossesse. Alison McDonald, qui a mené le projet, est décédée il y a quelques années, mais je serai heureuse de répondre aux questions des membres du Comité sur ce projet, ses conclusions et ses résultats.

La deuxième période de recherche concerne les travaux que j'ai réalisés en Alberta sur les gens de métier, les hommes comme les femmes, et particulièrement ceux dans les domaines du soudage et de l'électricité. La recherche a été réalisée en raison des préoccupations au sujet des effets sur l'enfant à naître du travail associé à la soudure pendant la grossesse. En Alberta, il y a eu une pénurie de travailleurs qualifiés durant la période de croissance dans l'industrie du pétrole et du gaz, et les femmes, qui étaient encore à l'époque une petite minorité, étaient de plus en plus nombreuses à entreprendre des processus d'apprentissage dans le domaine du soudage; nous croyions ainsi pouvoir recruter un grand nombre de participantes pour tirer une conclusion claire quant à savoir si l'enfant à naître était touché et, dans l'affirmative, en raison de l'exposition à quoi.

Nous avons recruté 446 soudeuses et 440 électriciennes de partout au Canada. Afin de comparer les répercussions liées au fait de travailler dans ces métiers sur la santé des travailleurs plutôt que sur l'enfant, nous avons aussi recruté des soudeurs et des électriciens de l'Alberta. L'étude est encore en cours. Nous faisons un suivi auprès des sujets pendant jusqu'à cinq ans, mais les travaux se termineront au cours des neuf prochains mois. Nous visons à étudier un total de 360 grossesses pendant la participation des femmes à l'étude et, en date d'hier, nous en étions à 344 — 181 soudeuses et 163 électriciennes. Nous allons produire un rapport en mai prochain sur les constatations découlant de ces récentes grossesses.

Jusqu'à maintenant, nous avons examiné les grossesses terminées avant que les femmes se joignent à l'étude, et il semble que le fait de travailler dans un des deux métiers, soit comme électricienne soit comme soudeuse, au début d'une grossesse, est associé à un risque accru de fausse couche. Il est aussi évident que peu de femmes dans ces métiers poursuivent leurs activités de travail jusqu'à la fin de la grossesse; 80 % avaient arrêté de travailler à la 28<sup>e</sup> semaine, les soudeuses arrêtant de travailler beaucoup plus rapidement que celles oeuvrant dans le domaine de l'électricité. En général, 43 % des soudeuses enceintes et 69 % des électriciennes enceintes avaient été réaffectées à d'autres tâches ou avaient trouvé du travail dans un autre domaine durant leur grossesse.

À la lumière de ces deux études, je crois qu'il y a de bonnes données probantes selon lesquelles un travail physiquement exigeant durant la grossesse peut être néfaste pour l'enfant à naître, et, dans certaines circonstances, pour la santé de la mère.

Par conséquent, je suis favorable à l'intention de mener des consultations sur l'élaboration d'un programme national d'aide à la maternité. J'ajouterai qu'il faut faire attention pour que les mesures mises en place n'amènent pas de la discrimination contre les femmes dans les métiers. L'objectif de la santé au travail, c'est de rendre les milieux de travail sécuritaires pour tout le monde, les femmes, y compris les femmes enceintes, ainsi que les hommes.

Notre étude actuelle, au sujet de laquelle je serais heureuse de répondre à vos questions, a été conçue afin de cerner les expositions modifiables en milieu de travail, et dans le cadre d'une discussion avec Dan Tadic et d'autres intervenants, nous pourrions formuler des recommandations au sujet des changements qui permettraient de rendre les milieux de travail plus sécuritaires pour les femmes, les hommes et, bien sûr, les femmes enceintes.

Merci.

• (1130)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons passer directement aux questions. Nous allons commencer par le député Warawa.

**M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC):** Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être parmi nous aujourd'hui. Je vous ai bien écoutés. Je vous remercie de l'information que vous nous avez transmise.

Durant notre dernière réunion, le député Gerretsen, le parrain du projet de loi C-243, a témoigné. Il a recommandé au Comité d'amender le projet de loi C-243, parce qu'il y a deux parties dans le projet de loi. Une des mesures prévues, c'est qu'une femme enceinte pourrait utiliser l'ensemble des 15 semaines avant l'accouchement. Actuellement, une personne peut prendre jusqu'à 8 semaines plus tôt. La recommandation était de permettre aux femmes de prendre les 15 semaines d'avance. Le gouvernement a annoncé dans le budget qu'il y aurait 12 semaines plutôt que 15. Cette moitié du projet de loi est redondante, et on nous a recommandé de l'éliminer. Une bonne partie des témoignages que nous avons entendus aujourd'hui concernaient l'aspect des 15 semaines.

J'apprécie le témoignage, mais mes questions vont porter — en présumant que nous respecterons la demande de M. Gerretsen — sur la deuxième partie de son projet de loi. Si nous le modifions bel et bien pour en éliminer la première partie, la deuxième partie de son projet de loi demande la tenue d'une étude, d'une consultation en vue de créer un programme national d'aide à la maternité. C'est sur cet enjeu que porteront mes questions.

Dans l'autre portion du projet de loi — je présume qu'il sera modifié — il est indiqué que le ministre doit « tenir des consultations en vue d'élaborer une stratégie de mise en oeuvre d'un programme national d'aide à la maternité, afin de soutenir les femmes dont la grossesse les empêche de travailler et dont l'employeur est incapable de leur fournir des mesures d'adaptation ». Ces consultations pourraient inclure:

- a) la demande actuelle quant à l'instauration d'un programme national d'aide à la maternité;
- b) le caractère adéquat des programmes fédéraux et provinciaux existants pour aider les femmes enceintes;
- c) les coûts financiers et autres liés à la mise en oeuvre d'un programme national d'aide à la maternité;
- d) les avantages sociaux et économiques potentiels liés à la mise en oeuvre d'un programme national d'aide à la maternité.

Je m'intéresse beaucoup à la situation d'Alicia Ibbitson, de Chilliwack, une nouvelle maman qui vient tout juste de terminer une grossesse. Quel âge a votre bébé actuellement?

• (1135)

**Mme Alicia Ibbitson:** Elle a quatre mois.

**M. Mark Warawa:** Vous avez mentionné votre expérience personnelle. Vous avez recommandé de permettre aux femmes de remplir les formulaires sur les prestations fiscales avant l'accouchement. Actuellement, vous devez remplir les formulaires après l'accouchement? C'est exact? Combien de temps avez-vous dû attendre? Est-ce que la période d'attente crée un problème pour les femmes?

**Mme Alicia Ibbitson:** J'ai rempli les documents. Il faut présenter une demande de numéro d'assurance sociale et de carte d'assurance-maladie pour l'enfant. On présente toutes ces choses en premier, puis on peut présenter une demande pour obtenir la prestation fiscale pour enfants. Je l'ai fait la journée même où ma fille est née. Il n'y avait pas de délai de notre côté, mais il a fallu deux mois avant que nous recevions les prestations. De ce que j'ai appris auprès d'autres mères que je connais, il faut entre deux et trois mois.

Comme je l'ai dit, ce n'était pas un problème pour nous, personnellement, mais pour certaines familles, il pourrait y avoir un écart. Je crois que ce serait très utile qu'il n'y en ait pas, parce qu'il y a beaucoup de dépenses initiales lorsqu'on a notre premier enfant, lorsqu'il faut acheter des choses qu'on n'a jamais achetées avant: des couches, et toutes ces choses différentes. C'est durant la période initiale qu'il faut dépenser de l'argent, mais l'argent n'est pas encore arrivé.

**M. Mark Warawa:** Il y a donc un délai de deux ou trois mois. Dans votre cas, c'était deux, et je crois que vous avez dit que le délai peut aller jusqu'à trois mois. Si les formulaires étaient remplis trois mois avant l'accouchement ou s'ils étaient soumis trois mois avant, et qu'il fallait ensuite tout simplement attendre l'accouchement et la naissance pour être admissible, au moins, les mères seraient dans le système, et le dossier serait prêt à être traité.

Est-ce ce que vous recommandez?

**Mme Alicia Ibbitson:** Oui, c'est ce que je recommande. La seule chose que je ne pouvais pas indiquer sur les formulaires avant, c'était la date de naissance. En fait, j'aurais pu tout remplir avant, puis, une fois que j'aurais connu la date de naissance, j'aurais pu communiquer avec les représentants pour qu'ils ajoutent l'information dans mes documents, afin que je sois admissible aux prestations.

**M. Mark Warawa:** Je trouve que ce sont de bonnes suggestions.

Êtes-vous favorable à la demande dans le projet de loi C-243 selon laquelle le ministre doit commencer une consultation, si le projet de loi est adopté, sur la création d'un programme national d'aide à la maternité?

**Le président:** Veuillez répondre très brièvement, s'il vous plaît.

**Mme Alicia Ibbitson:** Oui.

**Le président:** C'est bref. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer au député Long pour les six prochaines minutes, s'il vous plaît.

**M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.):** Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins de leurs témoignages très intéressants.

Docteure Cherry, j'ai lu quelques articles hier soir sur le site WHAT-ME. Une étude a été réalisée au Brésil et, parmi les conclusions, si je ne m'abuse, on mentionnait qu'il fallait sensibiliser les gens qui entrent dans les métiers.

Pouvez-vous nous fournir des précisions sur l'étude réalisée au Brésil et la comparer à ce que vous constatez ici, au Canada?

**Dre Nicola Cherry:** J'ai bien peur de ne pas être en mesure de le faire. Le rapport sur l'étude du Brésil a paru il y a peu de temps, et je ne suis pas vraiment en mesure de formuler des commentaires à son sujet.

**M. Wayne Long:** Vous n'avez aucun commentaire à formuler sur cette étude qui figure sur le site?

**Dre Nicola Cherry:** Elle a été ajoutée dans l'étude parce qu'elle pouvait intéresser les soudeuses qui participent à l'étude WHAT-ME. Le fait de mentionner cette étude ne signifie d'aucune façon que nous soutenons ou ne soutenons pas les conclusions.

**M. Wayne Long:** Je comprends.

De toute évidence, vous avez d'excellents titres de compétence, et vous en avez parlé, je le sais, dans votre témoignage. Pour ce qui est du site WHAT-ME, selon vous, quelles recommandations devrions-nous formuler en premier pour protéger, durant ces étapes de la grossesse, les femmes qui choisissent un métier?

**Dre Nicola Cherry:** Ce qui est vraiment important, c'est que le milieu de travail soit sécuritaire pour les soudeurs et les soudeuses. Je ne crois pas nécessairement qu'il faille formuler des recommandations au sujet des soudeuses enceintes.

**M. Wayne Long:** D'accord. En ce qui concerne le projet de loi C-243 est-ce que vous pensez à des amendements ou à des changements que vous aimeriez y apporter, en particulier?

**Dre Nicola Cherry:** À mon avis, il faudrait tout simplement discuter de la stratégie qui débouchera sur la mise en oeuvre d'un tel programme national d'aide à la maternité. Je serais tout à fait d'accord pour que de telles discussions se tiennent. Je ne crois pas qu'il soit approprié pour moi de me prononcer sur les conclusions qui seront formulées au terme de ces discussions. Je crois que les enjeux sont nombreux.

• (1140)

**M. Wayne Long:** D'accord. Merci.

Monsieur Tadic, le siège social de JDI — Irving Shipbuilding — se trouve dans ma circonscription de Saint John—Rothesay. Nous avons participé à de nombreuses réunions avec cette entreprise au sujet de l'augmentation de la proportion de femmes dans les métiers. Vous avez parlé d'un projet qui était en cours dans l'entreprise. Vous avez dit aussi que 5 % seulement des soudeurs étaient des femmes.

**M. Dan Tadic:** C'est exact.

**M. Wayne Long:** Pourriez-vous me parler davantage d'autres initiatives que vous mettez en oeuvre pour attirer davantage de femmes dans ce métier.

**M. Dan Tadic:** L'Association canadienne du soudage a créé une fondation qui met l'accent en particulier sur les femmes dans le métier. Nous organisons divers événements dans le but précisément d'attirer et de recruter des femmes. L'an dernier, nous en avons organisé plus de 50, et je crois que cette année, il y en aura plus de 100. Nous participons aux Olympiades canadiennes des métiers et des technologies, et nous parlons avec des milliers de femmes et de jeunes femmes des métiers et des professions du domaine du soudage. Et nous essayons de nous faire connaître en participant à de nombreux événements. Nous recherchons activement des femmes et nous leur offrons un soutien international, lorsqu'elles en ont besoin, par exemple en finançant des bourses d'études ou en parrainant divers autres groupes.

Nous collaborons avec un organisme appelé Indspire, par exemple. Nous lui avons versé 300 000 \$, sur trois ans, pour qu'il offre des bourses à ses étudiants. Nous avons aussi distribué quelque 200 bourses de 2 500 \$ à des étudiants de toutes les régions du Canada.

Notre conférence annuelle, CanWeld, a eu lieu en octobre dernier à Edmonton, et nous avons assumé la totalité du coût des déplacements et de l'hébergement des 17 femmes, si je ne me trompe pas, qui y ont participé. Elles ont pu se renseigner sur ce secteur et voir, pendant l'exposition, quelques-uns des outils technologiques du métier; elles ont pu aussi discuter avec d'autres gens du métier qui ont vécu des expériences et des défis semblables.

**M. Wayne Long:** De quelle façon faites-vous votre promotion? Il se trouve que j'ai une amie qui est soudeuse, et elle se plaint elle-même que le message ne circule pas très bien.

**M. Dan Tadic:** Nous sommes probablement l'organisme le plus engagé de tous les organismes du pays. Nous avons de nombreux membres. Nous collaborons avec plus de 400 écoles secondaires, à l'échelle du pays. Nous offrons à ces écoles des masques pour le soudage électronique, par exemple. Nous achetons de l'équipement, des fournitures, nous versons du financement, nous offrons des cours de formation aux éducateurs, nous sommes très engagés. Nous organisons tous les ans une conférence pour les professeurs de soudage. Elle aura lieu bientôt, les 29 et 30 mai, cette année, à Winnipeg. Nous nous efforçons de renseigner les professeurs sur les progrès des technologies du soudage de façon qu'ils puissent communiquer ses connaissances à leurs élèves.

Nous allons lancer cet été une nouvelle initiative qui vise à améliorer la formation en apprentissage que nous offrons dans toutes les régions du Canada. Nous voulons par ce moyen améliorer notre méthode de formation des apprentis. Cela fait des siècles que la méthode de formation en entreprise des apprentis n'a pas changé. La plupart des organisations veulent que 20 % de la formation soit offerte en classe, et 80 %, sur place, dans l'usine. C'est de cet aspect que nous voulons nous occuper. C'est là qu'il faut du soutien. Nous menons une étude sur cinq ans de la formation en apprentissage dans le but de proposer une nouvelle méthode, un nouveau mode d'apprentissage.

J'ai parlé à plusieurs politiciens à ce sujet et à diverses organisations d'apprentissage, responsables d'un programme de soudage. Le CCDA, par exemple, adore ce programme. Cet organisme est responsable des programmes du Sceau rouge à l'échelle du Canada. Il collabore étroitement avec nous, et il aime bien ce que nous faisons. Les autres intervenants du secteur aiment bien eux aussi ce que nous faisons, et ils nous soutiennent grandement. Les autres métiers pourraient s'inspirer eux aussi de ce nouveau modèle.

• (1145)

**Le président:** Merci. Votre temps est écoulé.

Nous donnons maintenant la parole à Mme Sansoucy, pour six minutes. Allez-y.

[Français]

**Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD):** Monsieur le président, je remercie l'ensemble de nos témoins.

Monsieur Lafrance, bien que le parrain du projet de loi ait décidé d'en retirer les articles 6 et 7, il me semble vraiment pertinent, pour notre comité, de déterminer d'abord ce que signifie un retrait préventif, avant même d'appuyer le fait de mener des consultations. Vous soulignez aussi que, au Québec, on a ce programme depuis 36 ans et que votre organisation a acquis une certaine expertise en la matière.

C'est la perspective que je retiens; il est important d'établir qu'un retrait préventif n'est pas un congé de maternité et que ce sont les conditions de travail qui comportent un danger et non la grossesse elle-même.

À la lumière de votre témoignage, vous m'avez rappelé que, ayant moi-même profité d'un retrait préventif, j'avais effectivement un médecin qui s'occupait spécifiquement de ma grossesse. Le médecin rattaché au centre de santé qui a évalué ma condition et émis une recommandation relativement au retrait préventif, lui, ne s'occupait pas du tout de ma grossesse.

Je considère aussi comme importante l'information que vous nous avez fournie selon laquelle le régime d'assurance-emploi n'est pas le bon véhicule à utiliser. On sait que, au Québec, ce sont les cotisations des employeurs à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la CNESST, qui permettent de profiter de retraits préventifs. On a souvent tendance à oublier que le gouvernement fédéral, depuis le début des années 1990, ne cotise plus à la caisse de l'assurance-emploi. Cette caisse est un véhicule que les employeurs et les employés se donnent, à l'aide de leurs cotisations, pour faire face aux cas de pertes d'emploi. Il y a aussi compétence provinciale en cette matière.

Cela m'amène à ma première question. On sait que, au Québec, il existe le programme Pour une maternité sans danger. Toutefois, j'aimerais que vous nous expliquiez, au bénéfice de mes collègues surtout, comment fonctionne le programme québécois de retrait préventif d'une travailleuse enceinte.

**M. Roch Lafrance:** C'est relativement simple. Je vous dirais que ce qu'on retrouve dans le projet de loi, c'est un peu ce qu'est le programme québécois, par exemple l'article 6 qui parle de certificat de médecin et de réaffectation.

Comme vous l'avez dit, la première étape consiste à ce qu'une femme soit suivie par un médecin pendant sa grossesse. Dans un cas où elle ou son médecin pensent qu'il peut y avoir un risque au travail, le médecin va contacter la direction de la santé publique qui a des bureaux dans toutes les régions. Il va consulter un médecin spécialisé dans ce domaine. Ce médecin va évaluer les risques, dépendant de la

profession de la femme. Par exemple, on parle beaucoup des soudeuses. Si une soudeuse travaille dans un milieu qui respecte les normes de prévention prévues au Québec, l'entreprise pour laquelle elle travaille est déjà connue et des analyses environnementales ont été faites. Le médecin va pouvoir utiliser ces données pour connaître quels sont les produits auxquels cette travailleuse est exposée et il va se demander s'il y a un danger pour sa grossesse ou pour l'enfant à naître. Il y a donc des analyses particulières. S'il n'y en a pas eu dans cette entreprise, très rapidement, en quelques jours, des techniciens ou des analystes seront envoyés pour faire ces analyses en milieu de travail.

Une fois le poste analysé, le médecin spécialisé dans le domaine va recommander au médecin traitant d'autoriser ou non un retrait préventif à partir d'une semaine spécifique de grossesse. Le retrait sera-il immédiat ou plus tard? Le médecin va alors délivrer un certificat. La travailleuse le présentera à son employeur qui va décider s'il peut modifier son poste pour enlever les risques. Sinon, la travailleuse sera affectée à un autre travail où elle ne sera pas exposée au risque. Si l'employeur ne peut pas ou ne veut pas — il n'est pas obligé —, la travailleuse va cesser de travailler et c'est la CNESST qui va l'indemniser. L'indemnisation est équivalente à 90 % du salaire net, non imposable. Elle n'ampute en rien les prestations de maternité ou parentales auxquelles cette travailleuse aurait droit par la suite.

Je tiens quand même à souligner que parmi les retraits préventifs acceptés, il y en a moins de la moitié qui sont des retraits complets du travail. Environ un quart sont des réaffectations. La travailleuse va continuer à travailler à un poste modifié ou à un autre. Pour environ un autre quart de ces retraits, les travailleuses seront d'abord en réaffectation pendant une certaine période avant d'être en retrait total. Ce ne sont donc pas toutes les travailleuses qui vont être retirées totalement de leur milieu de travail. Cela dépend. Dans le projet de loi à l'étude, on parle des 15 dernières semaines de grossesse. Au Québec, 95 % des retraits préventifs sont accordés avant cette période. Il faut donc évaluer le danger quand il est présent. Prenons l'exemple de risques bactériologiques dans le cas d'une épidémie de rougeole. Si, parmi les travailleuses des hôpitaux pour enfants et celles des garderies, il y en a qui ne sont pas immunisées, il faut réagir tout de suite. Il ne faut pas attendre 15 semaines avant la fin de la grossesse. Il sera trop tard.

• (1150)

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Je crains que vous n'ayez plus de temps. Je suis désolé.

C'est maintenant au tour de Mme Dhillon, s'il vous plaît.

**Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.):** Bonjour. Merci à tous les témoins d'être venus ici aujourd'hui.

Je poserai des questions ouvertes, et quiconque le voudra peut répondre. Avez-vous des données sur le pourcentage de femmes qui sont incapables de travailler pendant leur grossesse en raison de la nature dangereuse de leurs tâches et de l'incapacité de leur employeur de leur offrir autre chose? Si vous avez des informations, pourriez-vous nous les communiquer?

**M. Dan Tadic:** J'aurais deux ou trois choses à dire. Nous n'avons pas de données statistiques sur ces pourcentages. Cependant, le taux de natalité est en chute, au Canada, et nous comptons sur l'immigration pour soutenir notre économie et pour assurer notre croissance économique. Nous devrions faire tout ce qui est en notre pouvoir pour encourager les femmes à faire plus d'enfants, et je crois que, pour la prospérité de notre pays et pour notre collectivité humaine, nous devons faire tout ce que nous pouvons faire pour aider les femmes plus que nous le faisons actuellement.

Je ne suis pas certain de connaître la bonne réponse à la question de savoir si le financement proposé dans le projet de loi, dans sa forme actuelle, serait adéquat. Devrions-nous en faire plus? Je crois que nous devons consulter davantage les femmes, à ce sujet, pour savoir ce que nous pourrions faire d'autre. Je crois que c'est une première étape, et que c'en est une bonne.

[Français]

**M. Roch Lafrance:** Au Québec, nous avons des chiffres. Parmi les femmes qui vont mener leur grossesse à terme, il y en a 40 % qui vont bénéficier d'un retrait préventif. Comme je l'ai expliqué, quand je dis retrait préventif, cela comprend aussi les femmes qui peuvent être affectées à d'autres tâches. Elles vont donc continuer à travailler pendant tout le temps de leur grossesse. Parmi l'ensemble des femmes qui vont accoucher — on ne prend pas en compte, ici, les femmes qui ont une interruption de grossesse — 40 % auront droit à un retrait préventif à un certain moment. Cela touche quand même beaucoup de femmes.

**Mme Anju Dhillon:** Parfait, merci.

[Traduction]

Est-ce que quelqu'un d'autre désirerait répondre?

**Dre Nicola Cherry:** Puis-je proposer une réponse? C'est Nicola Cherry qui parle. Dans le groupe de soudeuses que nous avons étudié, plus de la moitié des femmes n'avaient pas été réaffectées. Elles ont cessé de travailler sans avoir été réaffectées, et elles ont arrêté de travailler à environ 17 semaines de grossesse; elles ont donc arrêté très tôt, même sans avoir été réaffectées. Il est très difficile pour elles de trouver une source de revenus pendant leur grossesse, alors qu'elles ne peuvent pas continuer à travailler.

**Mme Anju Dhillon:** À votre avis, qu'est-ce qui empêche les employeurs, surtout ceux des métiers, de répondre aux besoins des femmes enceintes? Que pourrions-nous faire pour supprimer ces obstacles?

Je m'excuse, avez-vous entendu ma question?

• (1155)

**Le président:** À qui votre question s'adresse-t-elle?

**Mme Anju Dhillon:** Je posais la question à Mme Cherry, en Alberta.

**Mme Nicola Cherry:** Je suis désolée, je ne savais pas que la question m'était adressée.

Dans une certaine mesure, comme M. Lafrance l'a dit, c'est à l'employeur de réaffecter ses employés. Si l'employeur ne désire pas garder une femme au travail, il ne fera pas grand-chose pour lui trouver un autre poste. Nous avons constaté que les réaffectations sont beaucoup moins nombreuses chez les soudeurs et les électriciens, peut-être en raison de la nature spécialisée de ce travail... Un soudeur est très bien payé, il fait un travail spécialisé. Il se peut que, dans un atelier de soudage, il n'existe pas d'autres tâches qu'il est possible de confier à une femme en fin de grossesse.

Et nous n'avons pas encore parlé de la différence, essentiellement, entre les exigences physiques de cet emploi et l'exposition aux substances chimiques. Une femme qui est soudeuse, même si elle peut être réaffectée à un autre poste où elle n'aura pas à faire du soudage proprement dit, une tâche exigeante sur le plan physique, sera quand même exposée à des émanations. Cela aussi, c'est un problème.

Je suis certaine que Dan Tadic peut aussi en parler.

**Mme Anju Dhillon:** D'accord.

Quelles mesures faudrait-il prendre si l'on veut que les employeurs respectent les exigences en matière de santé et de sécurité au travail et qu'en même temps ils répondent aux besoins des femmes enceintes, même lorsque celles-ci ont accès à des prestations de retrait préventif?

**Dre Nicola Cherry:** Il est évident que le retrait préventif n'est pas nécessaire dans un milieu de travail tout à fait sécuritaire, mais, pour l'instant, la plus grande partie des limites d'exposition et des règlements sur l'exposition au travail, au Canada, ont été établies en fonction du travail des hommes et de la sensibilité des hommes plutôt que du travail et de la sensibilité des femmes. Un problème important, c'est de nous assurer que les recommandations relatives aux milieux de travail tiennent compte du fait qu'un nombre croissant de femmes travaillent dans les métiers et que les expositions en milieu de travail les affectent différemment des hommes, qu'elles soient enceintes ou pas.

**Le président:** Merci.

Il vous reste 10 secondes, pas vraiment assez pour formuler une réponse.

C'est maintenant au tour de M. Ruimy, pour six minutes.

**M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.):** Merci beaucoup, merci aussi à tous les témoins qui sont venus ici aujourd'hui. Les témoignages étaient intéressants. Je vais m'adresser d'abord à M. Dan Tadic.

Vous avez dit que nous avons besoin de un million — j'ai bien entendu? — de un million de personnes d'ici 2020.

**M. Dan Tadic:** C'est ce que dit Compétences Canada.

**M. Dan Ruimy:** Dans tout...

**M. Dan Tadic:** Dans tous les métiers.

**M. Dan Ruimy:** Dans tous les métiers, d'accord. Cela fait beaucoup de monde.

**M. Dan Tadic:** En effet.

**M. Dan Ruimy:** Selon votre expérience, selon votre organisation, est-ce que les femmes hésitent à entrer dans un métier à cause du facteur de la maternité ou existe-t-il d'autres raisons?

**M. Dan Tadic:** Il pourrait y avoir d'autres raisons, mais, je le constate, il est clair que les femmes sont plus nombreuses à prendre part, en particulier, au programme de formation en soudage de niveaux secondaire et collégial. Nous voyons bien que les femmes sont prêtes à choisir ce métier. Elles ont tout simplement besoin de soutien et d'acceptation. Elles éprouvent parfois des problèmes, dans les petites et moyennes entreprises, par exemple, où il n'y a pas de toilettes qui leur sont réservées ou de salles où elles peuvent se changer.

Ce sont des problèmes propres aux femmes, et je crois que la mentalité des employeurs, en particulier quelques grands employeurs, a changé de façon spectaculaire ces dernières années. Il est clair que les femmes sont plus nombreuses dans les métiers du soudage et nous en entendons parler tous les jours, quand nous discutons avec diverses institutions, des commissions scolaires, des parents, des enseignants. Nous leur parlons tous les jours.

**M. Dan Ruimy:** En général, dans votre domaine, combien de temps faut-il environ pour terminer un programme de formation en soudage?

**M. Dan Tadic:** Il y a différents diplômes, différents domaines, en soudage. Le cours de base dure une année, et vous pouvez avec ce cours trouver un emploi dans le domaine. Bien sûr, une année de formation ne vous permet d'acquérir que des compétences limitées. Si vous suivez un programme de deux ans, vos options seront plus étendues. J'encourage toujours les étudiants à choisir le programme de technologie du soudage, qui dure trois ans, car il leur donne vraiment l'occasion de faire différentes choses — automatisation, robotique — ou de travailler dans d'autres domaines du soudage.

De plus, de nombreux étudiants choisissent la voie de l'apprentissage, qui dure lui aussi, en général, au moins trois ans. Je dis « au moins », parce qu'il peut s'étendre sur cinq ans. Tout dépend de l'adéquation entre les stages de travail et les programmes offerts au collège. Les élèves ne peuvent fréquenter le collège, pour la formation théorique, que lorsque le programme est offert.

• (1200)

**M. Dan Ruimy:** La carrière de soudeur — c'est bel et bien une carrière — fait partie des carrières qui peuvent durer presque toute une vie.

**M. Dan Tadic:** Oui.

**M. Dan Ruimy:** Connaissez-vous des femmes, dans le secteur du soudage, qui ont eu des enfants? Avez-vous des données statistiques sur la proportion des femmes qui reviennent à la fin de leur congé de maternité?

**M. Dan Tadic:** Je n'ai pas cette information, je m'excuse; je n'ai pas ces statistiques. Peut-être que Dre Cherry en a un peu.

**M. Dan Ruimy:** Docteur Cherry?

**Dre Nicola Cherry:** Oui, nous recueillons des données de ce type. Je ne les connais pas par coeur. J'imagine que la moitié d'entre elles retournent au travail immédiatement après leur congé. La plus grande partie des femmes de notre étude avaient déjà eu un enfant, et elles occupaient toutes un emploi de soudeuse à ce moment-là; donc, nous ne pouvons pas dire combien de femmes ont quitté le métier avant cela. Mais un très grand nombre de mères travaillent comme soudeuses.

**M. Dan Ruimy:** Merci. C'est intéressant; j'essaie d'aborder directement les points soulevés par Alicia, par exemple les mères célibataires. Je commence à comprendre qu'il est crucial pour elles d'avoir l'option de retourner à leur travail dans ce domaine puisque cela va leur permettre, plus que toute autre chose, de subvenir aux besoins de leur famille. Ça tombe sous le sens.

**M. Dan Tadic:** Absolument. Dans le domaine du soudage, les emplois sont très bien rémunérés; il y a peu de professions qui peuvent offrir un salaire comparable. C'est pour cette raison que, selon moi, ces femmes vont reprendre leur travail de soudeuse après la naissance de leur bébé; elles doivent avoir la possibilité de retourner au travail.

**M. Dan Ruimy:** Merci.

Croyez-vous que ces nouvelles mesures d'assouplissement permettront d'attirer et de maintenir en poste les femmes dans l'industrie de l'acier?

**M. Dan Tadic:** Absolument. Je crois qu'il est crucial de prouver aux femmes que leur expérience a de l'importance, que nous nous soucions de leur bien-être et que nous allons les soutenir autant dans leur rôle de mère que d'ouvrière qualifiée.

**M. Dan Ruimy:** Merci.

Ma prochaine question s'adresse à nouveau à Mme Cherry. Selon vous, y aurait-il d'autres impacts directs si le gouvernement décidait de corriger ces lacunes en mettant en oeuvre ce programme national d'aide à la maternité? Pouvez-vous nous donner des exemples d'impacts directs?

**Mme Nicola Cherry:** Je suis très biaisée, puisque j'interagis de façon très étroite avec le système québécois, un système qui protège de façon splendide la santé des femmes, malgré le fait qu'il s'agit d'un programme très onéreux. S'il était possible de mettre en oeuvre ce programme d'un bout à l'autre du Canada, je crois que cela aiderait énormément les femmes enceintes. C'est pour cette raison qu'on doit, selon moi, tenir des consultations. Je crois qu'il y a de très bons arguments qui vont dans ce sens. Il y aurait, dans une certaine mesure, des obstacles à la mise en oeuvre d'un programme de ce genre, vu les très grandes différences entre les provinces actuellement, relativement à ce qui est important et nécessaire selon elles.

**M. Dan Ruimy:** Merci.

**Le président:** Merci.

La parole va maintenant à M. Bob Zimmer.

**M. Bob Zimmer (Prince George—Peace River—Northern Rockies, PCC):** Merci à tous d'être venus témoigner devant le Comité aujourd'hui.

J'étais charpentier dans mon ancienne vie, et j'étais également professeur de soudage. J'enseignais à des jeunes comment souder, et j'en tire une certaine fierté. Je pouvais leur montrer la base de la soudure, mais probablement rien à votre niveau, monsieur Tadic.

Je crois que ça me reconforte de voir qu'on s'intéresse à cette question. Souvent, je crois que les femmes prennent leur décision à propos de leur carrière en prenant en considération les dangers pour leur santé ou leur bébé, même deux ans d'avance, ou peu importe. Elles choisissent de faire quelque chose de différent ou elles vont quitter leur corps de métier.

Je me demandais quel pourcentage de vos membres sont des femmes actuellement. Le nombre ou le pourcentage a-t-il beaucoup augmenté?

• (1205)

**M. Dan Tadic:** Nous avons près de 70 000 membres, et je dirais qu'environ 15 % sont des femmes.

**M. Bob Zimmer:** Wow, c'est beaucoup.

**M. Dan Tadic:** Beaucoup de nos membres sont des femmes.

**M. Bob Zimmer:** La question a peut-être déjà été posée, mais de ces 15 %, combien tombent enceintes et décident d'avoir des enfants? Le savez-vous?

**M. Dan Tadic:** Non, je ne pourrais que faire une supposition.

**M. Bob Zimmer:** D'accord.

**M. Dan Tadic:** Je veux dire quelque chose à propos de la sécurité. Il y a une norme en vigueur dans le milieu du soudage, la norme CSA W117, je crois, qui précise les mesures de protection qu'il faut prendre pour les femmes ou pour n'importe quel employé, relativement à l'émission des fumées de soudage. Il faut qu'il y ait du matériel de ventilation, et les gens doivent porter un casque de protection. Le port d'un appareil de protection respiratoire et d'autres initiatives doivent également être pris en considération.

**M. Bob Zimmer:** Oui, la situation a changé de façon assez considérable. J'ai déjà été aide-soudeur, il y a environ 30 ans. De nos jours, les systèmes de ventilation fonctionnent très bien. À l'époque, on avait le nez tout noir, ce qui n'est à peu près plus le cas maintenant.

Madame Cherry, puisqu'on vient de parler de l'exposition à des produits chimiques avec M. Tadic, je veux qu'on parle des données que vous avez mentionnées à propos du risque accru de fausse couche. Savez-vous si le risque est lié à l'exposition aux produits chimiques au travail? Certainement, même les ouvriers qualifiés qui travaillent dans un endroit bien ventilé sont exposés à des produits chimiques dans une certaine mesure. Le coupable est-il l'exposition à ces produits ou est-ce plutôt les conditions de travail difficiles?

**Mme Nicola Cherry:** Je crois que cela est davantage lié aux conditions de travail difficiles. Nous sommes en train d'étudier l'effet des fumées de soudage sur l'issue de la grossesse. Je ne peux pas vous donner les résultats, mais je serais surprise qu'il y ait un lien entre les fumées de soudage et les fausses couches, surtout qu'une étude montréalaise rigoureuse, parmi d'autres, a montré qu'un travail exténuant peut entraîner une fausse couche dans le premier trimestre de la grossesse.

**M. Bob Zimmer:** Dans le premier trimestre...

**Mme Nicola Cherry:** Oui. À vrai dire, voilà l'un des obstacles pour un programme national. L'exposition aux produits chimiques est le plus dangereux pendant le premier trimestre. Relativement aux fausses couches, c'est probablement la période la plus importante, alors que pour les cas de faible poids à la naissance et d'accouchement d'un bébé mort-né, c'est l'exposition pendant les dernières semaines de la grossesse.

Si vous voulez protéger les femmes, vous allez vraiment devoir les protéger pendant toute la gestation. Par exemple, au Québec, la plupart des réaffectations et des retraits se font pendant les trois premiers mois.

**M. Bob Zimmer:** Ce qui m'amène à ma prochaine question. Nous voulons protéger les bébés à naître autant que possible. D'après vous, les 15 semaines proposées dans le cadre du programme sont-elles suffisantes? Quelle serait la meilleure façon d'aider les ouvrières qualifiées à avoir des bébés en santé? Quelle serait la meilleure solution, selon vous?

**Dre Nicola Cherry:** La meilleure façon de protéger l'enfant serait d'établir un programme de réaffectation préventive où les femmes qui font un travail pénible ou qui sont exposées à de la fumée de soudage peuvent être réaffectées au début de leur grossesse.

**M. Bob Zimmer:** Donc, leur donner un autre emploi dans l'entreprise qui soit un peu moins pénible ou exposé aux produits chimiques.

C'est bien ce que vous dites?

**Dre Nicola Cherry:** Oui, c'est exact.

**M. Bob Zimmer:** Que feriez-vous d'autre, relativement aux trimestres?

L'auteur du projet de loi propose 15 semaines. Avez-vous une autre recommandation à faire, à part ce que vous venez de dire?

**Dre Nicola Cherry:** Je crois que les dernières semaines avant la fin de la grossesse peuvent être très difficiles pour les femmes qui travaillent. Elles sont épuisées, et elles peinent à garder leur équilibre. Elles s'exposent probablement davantage aux accidents de travail. Elles ont mal au dos.

Selon un grand nombre d'études, il est très difficile pour les femmes dans toutes sortes d'emplois liés au soudage de travailler pendant ces dernières semaines. Comme je l'ai dit plus tôt, 80 % des femmes qui occupent un emploi difficile sur le plan physique arrêtent de travailler au plus tard à la 28<sup>e</sup> semaine de grossesse. Les 15 semaines proposées couvrent à peine la moitié de ça.

Je suis très en faveur d'un programme où les femmes pourraient prendre leur congé de maternité plus tôt, mais cela n'a pas nécessairement beaucoup d'effets sur l'issue de la grossesse en ce qui concerne la santé de l'enfant, sauf dans le cas des bébés qui ont un poids insuffisant à la naissance. Dans l'ensemble, cela concerne davantage la santé et le confort de la mère, plutôt que la santé et le confort du bébé.

• (1210)

**M. Bob Zimmer:** Merci.

**Le président:** Excellent. Merci beaucoup.

J'ai négligé au début de la séance de souhaiter à M. Serré la bienvenue à notre Comité aujourd'hui. Bienvenue, monsieur.

Vous avez six minutes, allez-y.

**M. Marc Serré (Nickel Belt, Lib.):** Merci, monsieur le président.

[Français]

Ma première intervention est plutôt un commentaire.

Madame Ibbitson, merci beaucoup pour les deux recommandations que vous avez faites par rapport à l'interprétation concernant les congés de maternité, l'aide à l'enfance et le besoin d'avoir des fonds additionnels spécialement conçus pour des familles à faible revenu.

Nous avons examiné cela au Comité permanent de la condition féminine. Je vois que beaucoup de choses, ici, sont liées. Peut-être pourrions-nous partager certains rapports.

[Traduction]

Ma première question s'adresse à M. Tadic.

J'ai eu l'occasion de rencontrer plusieurs représentants de l'association de soudage, et je sais que vous avez fait un travail fantastique pour bâtir une relation avec les ouvrières qualifiées.

Vu le travail accompli par l'association de soudage, qu'avez-vous fait pour essayer de convaincre d'autres industries d'engager davantage d'ouvrières qualifiées? Comme vous l'avez mentionné, le fait d'avoir davantage d'ouvrières dans l'avenir offre des perspectives de croissance économique.

**M. Dan Tadic:** Je crois que nous prêchons par l'exemple. Nous interagissons avec d'autres organisations et d'autres industries, d'autres programmes. Nous sommes extrêmement chanceux, puisque nous sommes une organisation très bien financée; nous sommes en mesure de mettre en oeuvre des programmes que d'autres organisations ne pourraient pas. Parfois, on nous prend pour des chefs de file dans ce domaine, mais il y a d'autres organisations qui ne sont pas aussi bien financées. En conséquence, elles n'ont pas nos moyens et ne sont pas en mesure de recruter d'aussi bons employés.

Il est important de souligner notre travail avec Compétences Canada à ce chapitre. Nous avons pu financer des étudiants capables de compétitionner autant au Canada que sur la scène mondiale, par exemple. Je ne suis au courant d'aucune autre organisation qui soit capable de faire ce genre de choses pour promouvoir son industrie.

Nous avons des liens avec toutes les écoles de soudage au pays, et nous communiquons régulièrement avec elles. Nous avons également un organisme de certification pour le soudage; nous visitons ces écoles et voyons en direct comment elles forment leurs soudeurs et soudeuses. Nous nous mobilisons beaucoup plus que la plupart de nos autres collègues dans l'industrie.

Une chose que j'aimerais recommander, si c'est possible, ce serait d'offrir un supplément de revenu aux soudeuses, par exemple, ou aux autres ouvrières, qui sont réaffectées par leur employeur à un emploi moins bien payé. Au lieu de toucher 20 \$ ou 30 \$ de l'heure, peut-être qu'elles ne vont plus toucher que 15 \$ de l'heure; c'est pourquoi le reste pourrait être versé par un programme d'assurance-emploi. Je crois que ce serait bon de prendre cela en considération.

**M. Marc Serré:** Merci.

Madame Cherry, dans votre exposé préliminaire, vous avez mentionné nourrir certaines préoccupations à l'égard du texte de loi, parce qu'il y a des cas où une loi pourrait entraîner de la discrimination envers les ouvrières.

Pouvez-vous nous donner des exemples de lois qui, selon vous, sont une source de discrimination? Qu'est-ce que le gouvernement fédéral pourrait faire pour corriger ces problèmes? Vous n'avez qu'environ une minute pour répondre, alors vous pouvez toujours envoyer un mémoire plus tard au Comité si vous manquez de temps.

**Dre Nicola Cherry:** À vrai dire, je n'avais pas de loi précise en tête.

Je crois qu'on court toujours le risque qu'un employeur fasse fi de l'équité s'il s'avère qu'engager une femme coûterait plus cher, pour n'importe quelle raison, qu'engager un homme. C'est un avertissement que je lance. S'il y avait un programme national d'aide à la maternité, le coût ne devrait pas changer si l'employeur décide d'engager une femme au lieu d'un homme. L'employeur ne devrait pas avoir la possibilité de se défilier en disant: « Je vais seulement engager des hommes pour m'éviter de payer davantage. »

Je sais que ce n'est pas le cas au Québec. L'employeur paye, peu importe la composition de ses effectifs. Je vous recommande de garder cela à l'esprit dès le début des discussions.

• (1215)

**M. Marc Serré:** Merci.

[Français]

Monsieur Lafrance, le Canada a beaucoup à apprendre du système au Québec. Je ne veux pas nécessairement parler des articles 6 et 7 et des compétences provinciales — on aurait peut-être un désaccord sur ce point —, mais de l'importance d'envisager un système de prestations.

Présentement, nous avons un système de prestations d'emploi. Cependant, dans certains comités, dont le Comité permanent de la condition féminine, il a été question du statut des femmes des pays européens. On y trouve un système de prestations de soins qui ne sont pas nécessairement liées à l'assurance-emploi.

Pouvez-vous nous dire si vous envisagez d'élaborer de tels éléments? Au Québec, le système n'est pas nécessairement lié à l'emploi, ce sont plutôt des prestations de soins.

**M. Roch Lafrance:** Je ne suis pas sûr de bien comprendre votre question. Quand vous parlez de prestations de soins, de quoi parlez-vous?

**M. Marc Serré:** Je parle des congés de maternité et d'emploi. Ce n'est pas nécessairement lié à des pertes d'emploi.

**M. Roch Lafrance:** Au Québec, on ne parle pas d'emploi; on veut plutôt savoir si la travailleuse est exposée à un risque, s'il y a un danger pour sa grossesse ou pour l'enfant à naître. On ne se pose pas de question, on la retire de son travail, on l'affecte à d'autres tâches et si l'employeur ne l'affecte pas à d'autres tâches, elle est payée par la Commission.

Je tiens à souligner une chose importante. Tous les employeurs du Québec paient une cotisation pour l'ensemble de leurs employés, femmes ou hommes. Certains employeurs acceptent d'affecter la travailleuse à un autre poste, un poste moins payant. Dans ce cas, la travailleuse garde le droit de toucher le même salaire. Autrement, ce serait une perte pour elle. L'employeur, quant à lui, est remboursé pour les frais supplémentaires. C'est donc une incitation aussi pour l'employeur. Le régime prévoit cela.

Si un employeur doit déboursier 10 000 \$, par exemple, parce qu'il y a un changement de poste, il est remboursé par le régime.

Mme Cherry, un peu plus tôt, a dit que c'était un régime coûteux. Je tiens à souligner que tout est relatif. Je vous donne des chiffres. Au Québec, le régime de retrait préventif coûte 0,2 % de la masse salariale. Si on prend les chiffres de l'assurance-emploi, il me semble — parce qu'on n'a pas les mêmes taux au Québec — que c'est 3,9 % au Canada. Ce ne sont donc pas des coûts excessifs, et plus les employeurs vont accepter de réaffecter les travailleuses, moins ce sera.

Une travailleuse réaffectée ne coûte pas très cher. Ou elle touche le même salaire et cela ne coûte rien, ou il y a une différence salariale et l'ensemble des employeurs paie pour l'employeur qui accepte de réaffecter la travailleuse. Ce sont des éléments importants, il ne faut pas que la travailleuse soit pénalisée. Si elle subit une baisse de salaire, elle va aussi être pénalisée en ce qui a trait aux prestations d'assurance-emploi plus tard. Il est important qu'il n'y ait pas de pénalité.

Vous parlez des systèmes européens. En France, en Belgique, en Suisse et en Allemagne, cela fonctionne un peu comme au Québec. En effet, la première chose qu'on tente de faire est de maintenir la travailleuse en emploi, de corriger et d'enlever les risques. Elle ne doit pas subir de perte ni perdre des avantages futurs. Intégrer cela dans le régime d'assurance-emploi actuellement est un problème.

On parle de 15 semaines actuellement. Admettons qu'on allonge la période encore plus.

• (1220)

[Traduction]

**Le président:** Merci.

[Français]

**M. Roch Lafrance:** Si la travailleuse prend son retrait préventif avant, elle n'aura plus de prestations parentales ou de prestations courantes à la fin.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Les choses vont plutôt bon train, et je ne voulais pas vous interrompre, mais...

La parole va maintenant à M. Warawa pour les cinq prochaines minutes.

**M. Mark Warawa:** Merci.

Madame Cherry, M. Tadic nous a parlé de la dénatalité au Canada. Êtes-vous au courant des statistiques concernant le taux de natalité au Québec par rapport à l'ensemble du pays? Le programme québécois d'aide à la maternité a-t-il une incidence? Le taux de dénatalité est-il similaire au Québec, ou est-il différent?

**Dre Nicola Cherry:** Je n'ai pas ces statistiques. Il est vrai qu'à l'époque où je vivais au Québec, le taux de natalité déclinait rapidement. Je ne sais pas si la situation s'est inversée ou pas, mais je serais surprise que le programme ait eu un effet important sur le taux de natalité.

**M. Mark Warawa:** Vous avez souligné l'importance d'un milieu de travail sécuritaire, puisque les tâches pénibles, difficiles et exténuantes augmentent le risque de fausse couche. Nous savons que le soudage et l'électricité sont vos domaines d'expertise et d'étude, mais je suppose que tout autre emploi comprenant des tâches difficiles et pénibles sur le plan physique pourrait augmenter le risque de fausse couche. Est-ce exact?

**Dre Nicola Cherry:** C'est exact. Le risque semble être plus élevé dans les emplois du secteur manufacturier, mais c'est exact. À dire vrai, au Québec, encore une fois, beaucoup d'infirmières, par exemple, seraient réaffectées à un autre poste, vu les contraintes ergonomiques de leur emploi.

**M. Mark Warawa:** Nous avons cinq enfants, alors j'ai vu bon nombre de grossesses — il y a longtemps —, mais chacune était très différente. Nous supposons que les défis et les risques liés aux fausses couches peuvent également varier selon la grossesse. Est-ce une bonne supposition?

**Dre Nicola Cherry:** C'est vrai. Ils peuvent varier selon la grossesse, selon les antécédents en matière de fausses couches antérieures de la femme, par exemple.

Je n'ai pas encore mentionné — mais peut-être que vous me laisserez le faire maintenant — qu'il est également important, si nous parlons d'affectation préventive, de tenir compte du choix de la femme. L'employeur ne devrait pas avoir le droit d'insister pour qu'elle accepte une affectation. C'est à la femme de prendre cette décision, en consultant son médecin, bien évidemment.

**M. Mark Warawa:** Merci.

J'ai une question pour Alicia Ibbitson, à Chilliwack. Vous êtes maintenant mère depuis quatre mois. À quel point ce travail est-il exigeant? Après avoir vu tout ce que mon épouse a fait, et nous travaillons tous les deux très fort ici, j'admets ne jamais en avoir fait autant qu'elle. Pour ce qui est d'un choix de carrière, conviendriez-vous qu'il s'agit probablement d'une des carrières les plus exigeantes que vous avez choisies, être une nouvelle maman?

**Mme Alicia Ibbitson:** Absolument. Je me suis vu bailler à l'écran pendant une seconde et j'ai pensé: « Oh non, j'étais debout quatre fois la nuit dernière. J'espère que ça ne se voit pas. » J'étais sur appel dans le cadre de mon emploi précédent — emploi que j'ai l'intention de reprendre à l'hôpital —, et il s'agissait également d'un emploi très exigeant. Être maman est beaucoup plus difficile à de nombreux égards, mais aussi très gratifiant. Je suis reconnaissante d'avoir un congé pour prendre soin de mon enfant, ici à la maison.

J'ai profité des 40 %. Je travaille en plus de mon congé de maternité. Je crois qu'il s'agit d'un merveilleux programme. Je suis chanceuse de bénéficier du congé de maternité maximal. Je suis en mesure de gagner 800 \$ par mois sans être pénalisée. Toutefois, si je touchais ce qui serait la moyenne, soit une prestation d'environ 1 100 \$ ou 1 000 \$, alors je ne serais en mesure que d'obtenir de 300 \$ à 400 \$ de plus par mois sans être pénalisée.

**M. Mark Warawa:** Au cours de la grossesse, quels sont certains des coûts que les femmes doivent assumer avec lesquels elles auraient besoin d'aide? Nous avons entendu que les derniers mois de la grossesse peuvent être très difficiles sur le plan physique. J'ai entendu dire que des femmes ont besoin de physiothérapie, de massothérapie ou de peu importe, et elles peuvent ou non bénéficier d'une couverture à cet égard.

Si nous élaborions un programme national d'aide à la maternité, devrions-nous envisager d'aider les femmes qui choisissent de mener à terme leur grossesse, d'avoir un enfant, afin de freiner le déclin du taux de natalité au Canada? Comment le gouvernement pourrait-il aider à assumer certains des coûts, que ce soit un nouveau lit de bébé, un siège d'auto, de la physiothérapie ou peu importe? Pouvez-vous commenter les coûts associés à la grossesse?

• (1225)

**Mme Alicia Ibbitson:** Oui. Ce ne sont pas seulement les dépenses futures liées à l'enfant — vous devez acheter le siège d'auto et tout cela avant la naissance de votre enfant —, mais il y en a d'autres. J'ai eu besoin de séances de physiothérapie vers la fin de ma grossesse parce que j'avais fait une fausse couche tardive qui a été traumatisante.

Je connais des femmes qui ont eu des varices qui pouvaient être extrêmement douloureuses et qui ont dû s'acheter des bas de nylon qui coûtaient cher. Il y a aussi les médicaments, alors toute aide comparable à ce que vous auriez comme avantages sociaux — certaines personnes n'ont pas de prestations de maladie dans le cadre de leur emploi, alors il peut s'agir d'un facteur limitatif pour les femmes — serait d'un grand secours pour les dépenses médicales occasionnées au cours des derniers mois de grossesse.

**Le président:** Merci beaucoup.

Vous avez trois minutes, madame Sansoucy.

[Français]

**Mme Brigitte Sansoucy:** Merci, monsieur le président.

On parle de 0,2 % de la masse salariale pour que les femmes aient accès à 90 % de leur salaire. Je vais le retenir.

Monsieur LaFrance, vous avez dit dans votre présentation, et vous l'avez bien démontré, que l'expertise particulière nécessaire pour administrer un programme de retrait préventif n'était pas présente au sein de l'administration du régime d'assurance-emploi.

Y a-t-il dans les autres provinces l'équivalent de notre CNESST?

J'essaie de déterminer, si nous nous dirigeons vers une consultation pancanadienne, ce qu'on va nous dire dans les autres provinces sur toute la question de l'administration à partir du régime actuel.

Pourriez-vous nous donner plus de détails sur cette question?

**M. Roch Lafrance:** Je vais commencer par le Québec. Comme je vous le disais plus tôt, un médecin de la direction affectée à la santé publique évalue le risque. Il détermine donc si, oui ou non, c'est dangereux. C'est le système au Québec. Il faut comprendre que ce ne sont pas des médecins relevant de la Commission qui indemnise les travailleurs et travailleuses accidentés qui jugent le risque, mais bien des médecins du réseau public.

Je ne sais pas comment les choses fonctionnent dans chacune des provinces, mais il est évident qu'il y a des médecins en santé publique un peu partout au Canada. En Ontario, cela relève maintenant du ministère du Travail, alors qu'au Québec, cela dépend de la CNESST. Il existe divers niveaux, mais dans toutes les provinces, il y a assurément des médecins spécialisés en santé au travail, qu'ils fassent partie du ministère du Travail, du ministère de la Santé ou d'organismes plus particuliers.

On dit que le régime actuel qu'administre l'assurance-emploi ne dispose pas des ressources nécessaires, mais il reste que l'ensemble de ces ressources se trouvent dans les provinces.

Comment l'agent de l'assurance-emploi va-t-il déterminer si le certificat est valide et s'il se tient sur le plan médical?

Il faut absolument qu'un médecin puisse examiner cela. Or les médecins ne relèvent pas du fédéral, mais des provinces. Ils sont dans les régions, les hôpitaux, les cliniques communautaires ou, au Québec, dans les centres locaux de services communautaires. Pour être en mesure de déterminer l'impact qu'une situation peut avoir sur une grossesse, il faut faire appel à un médecin. Or le ministère, au niveau fédéral, n'a pas cette expertise à l'heure actuelle.

• (1230)

**Mme Brigitte Sansoucy:** Étant donné que le Québec a ses propres régimes ou programmes, j'aimerais savoir quel effet a sur lui chacun des changements apportés à la Loi sur l'assurance-emploi.

**M. Roch Lafrance:** Le Québec n'est pas touché par les régimes de maternité et de prestations d'assurance parentale, après l'accouchement. Il possède un régime particulier à cette fin. Tous les régimes sont appréciés par certains et ne le sont pas par d'autres. Or je dois vous avouer que l'ensemble des Québécois et des Québécoises éprouvent une très grande fierté à l'égard de ce régime. Même les patrons ne remettent pas en cause son existence. Par contre, le problème est que les patrons qui y cotisent disent ne pas vouloir le faire.

Depuis la fin des années 2000, ils demandent que ce régime soit intégré au régime de l'assurance-emploi. Quand nous lisons ces dispositions, nous voyons clairement que ce sont les mêmes critères que ceux du retrait préventif. Cela suscite une certaine crainte chez nous. En effet, à partir du moment où ce serait adopté, l'ensemble du patronat québécois dirait ne plus avoir besoin du régime et voudrait le transférer au niveau fédéral. Nous comprenons, parce que nous en discutons un peu aujourd'hui, qu'il s'agit d'un régime totalement différent. On ne parle pas seulement des 15 dernières semaines, au Québec.

Cela pourrait avoir des répercussions et il faut garder cela à l'esprit aussi. Il ne faudrait pas que l'amélioration du sort des travailleuses enceintes au Canada se fasse aux dépens du seul régime de retrait préventif qui existe actuellement au Canada, c'est-à-dire qu'on détruise ce régime pour améliorer un peu la situation ailleurs au Canada.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Laissons maintenant la parole à Pierre Poilievre, s'il vous plaît.

**L'hon. Pierre Poilievre (Carleton, PCC):** Ma question porte aussi sur l'objectif d'avoir plus de femmes dans les métiers.

Lorsque j'étais à Lévis, il y a deux ans, j'ai visité une usine de fabrication où une réfugiée d'Haïti — une mère monoparentale avec trois enfants — gagnait plus de 100 000 \$ comme soudeuse. C'est une histoire de réussite canadienne incroyable. Elle était très jeune, alors elle contribuera à l'économie pendant 40 ans. Ses enfants auront une bonne éducation et seront prospères, et l'entreprise pour laquelle elle travaille a été en mesure de pourvoir un poste vacant, ce qu'elle devait faire absolument. Les dirigeants souhaitaient désespérément avoir plus de soudeurs. C'est exactement le type d'histoires dont nous voulons entendre parler plus souvent.

Toutefois, nous savons que les femmes continuent d'être sous-représentées dans les métiers spécialisés. Évidemment, le projet de loi C-243 tente de lever un des obstacles qui peuvent bloquer les femmes. Pouvez-vous énumérer d'autres obstacles similaires dont le gouvernement peut être responsable et que nous pourrions éliminer dans le cadre de nos travaux au Comité?

**M. Dan Tadic:** Je n'ai pas connaissance d'obstacles particuliers qui pourraient être supprimés.

J'ai mentionné plus tôt que, lorsqu'on parle d'affectation au travail, il serait utile d'avoir un supplément accessible aux personnes de métier qui serait un financement supplémentaire au cas où elles accepteraient un emploi moins bien rémunéré. Dans ce cas, elles bénéficieraient d'un certain financement et de soutien financier comme supplément de revenu afin de conserver leur emploi plus longtemps.

**L'hon. Pierre Poilievre:** Pourquoi l'emploi serait-il moins bien rémunéré?

**M. Dan Tadic:** Par exemple, si une soudeuse travaillant pour une entreprise est rémunérée 20 \$ ou 30 \$ l'heure, mais qu'elle accomplit un autre type de travail moins exigeant, le bassin de main-d'oeuvre est plus grand pour le poste, qui est moins bien payé.

Cette soudeuse pourrait faire un travail accessible au sein de l'entreprise — il pourrait s'agir de travail administratif, à titre d'exemple — dont la rémunération est moindre.

**L'hon. Pierre Poilievre:** Voulez-vous dire au cours d'une grossesse?

**M. Dan Tadic:** Oui, exactement.

**L'hon. Pierre Poilievre:** Pensez-vous que nous pourrions seulement rajuster davantage les règles de l'assurance-emploi, au-delà de ce qui est proposé par le projet de loi...

**M. Dan Tadic:** C'est exactement ce que je suis en train de dire.

**L'hon. Pierre Poilievre:** ... afin que la bénéficiaire utilise son droit pour obtenir une subvention salariale plutôt qu'un remplacement de salaire si elle occupe temporairement un emploi moins bien rémunéré qui respecte les limites physiques d'une grossesse?

• (1235)

**M. Dan Tadic:** Absolument, oui.

**L'hon. Pierre Poilievre:** C'est intéressant. Avez-vous élaboré un modèle de la façon dont une telle proposition fonctionnerait et des mécanismes nécessaires ou en sommes-nous encore au stade de la conception?

**M. Dan Tadic:** Nous en sommes encore au stade de la conception.

J'apprends en réalité beaucoup de choses à mesure que nous parlons aux gens du secteur et aux organismes gouvernementaux de la nouvelle initiative d'apprentissage que nous tentons de lancer. On nous a présenté plusieurs idées à la suite de nombreuses conversations que j'ai eues avec divers membres du secteur et divers organismes.

Notre plan pour le nouveau modèle d'apprentissage que nous élaborons n'est pas terminé parce qu'il évolue encore.

**L'hon. Pierre Poilievre:** Est-ce aussi un problème pour les femmes sur le plan de l'apprentissage ou est-ce que ces grossesses se produisent habituellement après que l'employée a reçu sa carte de qualification et est pleinement accréditée dans son métier?

**M. Dan Tadic:** Cela peut arriver à n'importe quel moment.

**L'hon. Pierre Poilievre:** En théorie, cela pourrait se produire n'importe quand, évidemment, mais quelle est la norme?

**M. Dan Tadic:** Je ne crois pas qu'il existe une norme particulière.

**L'hon. Pierre Poilievre:** Existe-t-il des changements de politiques précis qui sont nécessaires pour répondre aux besoins des femmes dans cette situation qui se trouvent toujours à l'étape de l'apprentissage contrairement à celles qui sont pleinement accréditées?

**M. Dan Tadic:** Aucun ne me vient à l'esprit en ce moment. Nous n'élaborons rien qui pourrait régler ce problème.

**L'hon. Pierre Poilievre:** Y a-t-il des restrictions à l'échelon provincial concernant l'échéancier que devrait respecter une personne de métier pour terminer son apprentissage afin d'obtenir sa carte de qualification qui compliqueraient ce processus pour une travailleuse enceinte?

**M. Dan Tadic:** Je crois que si un employeur veut embaucher une personne et qu'il rencontre en entrevue une femme déjà enceinte, cela complique la situation pour l'employeur et réduit au minimum la possibilité qu'il embauche cette candidate.

**L'hon. Pierre Poilievre:** Les programmes d'apprentissage peuvent-ils être plus flexibles pour que, par exemple, une personne qui tombe enceinte au cours de son apprentissage puisse suivre sa formation théorique en classe pendant sa grossesse, ce qui est peut-être moins exigeant physiquement, et reprendre la partie pratique de l'apprentissage une fois qu'elle a accouché et récupéré?

**Le président:** Pourriez-vous répondre brièvement, s'il vous plaît?

**M. Dan Tadic:** C'est tout à fait possible. En fait, nous avons élaboré un programme de formation en ligne que nous offrons gratuitement à toutes les écoles secondaires au pays, et ce programme est également accessible aux apprentis et aux étudiants de niveau collégial.

**Le président:** Merci.

Nous allons maintenant passer au député Sangha, pour six minutes.

**M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Merci au Comité de ses bons commentaires sur l'étude du projet de loi C-243 concernant l'aide à la maternité dans différents types d'emploi.

Alicia, vous disiez que, avant la grossesse, on devrait se préparer en vue d'obtenir les prestations très tôt afin de couvrir les dépenses. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet? De quelles prestations parlez-vous et, à votre avis, comment le Comité peut-il les intégrer dans la loi?

**Mme Alicia Ibbitson:** Il existe deux retards. Le premier touche le moment où l'on reçoit les prestations de congé de maternité. Je sais que c'est la règle générale lorsque vous présentez une demande d'assurance-emploi. Vous n'avez pas le droit de présenter votre demande de prestations de congé de maternité avant d'avoir arrêté de travailler, le jour où vous cessez de travailler. Dans mon cas, j'ai rempli les formulaires en plein travail. J'ai commencé mon congé cette journée-là. J'ai travaillé le matin de la journée où mon enfant est né.

Vous pouvez remplir les formulaires, mais vous recevez ensuite vos prestations quelques semaines plus tard. Dans mon cas, j'ai accouché le 3 décembre et j'ai reçu mes prestations au début de janvier. C'est un retard lié, en réalité, à l'approbation.

Le deuxième retard se produit lorsque vous recevez votre prestation fiscale pour enfants; c'est une allocation mensuelle par enfant que nous recevons. J'ai reçu la mienne après plus de deux mois. Au lieu de remplir les documents avant la naissance de l'enfant, sachant que nous en aurions un, nous avons dû attendre jusqu'à ce qu'elle naisse avant de pouvoir remplir les documents. Il y a eu ensuite la période d'attente de deux mois avant que nous ne recevions la prestation fiscale pour enfants.

Un très faible nombre de grossesses prennent fin aussi tard, alors si on pouvait en réalité remplir les formulaires de quatre à huit semaines avant la date prévue de la naissance, cela réduirait, on l'espère, ce retard.

• (1240)

**M. Ramesh Sangha:** La deuxième prestation dont vous parlez est la Prestation fiscale canadienne pour enfants.

**Mme Alicia Ibbitson:** Oui.

**M. Ramesh Sangha:** Il s'agit non pas d'un avantage fiscal, mais d'une prestation pour enfants.

**Mme Alicia Ibbitson:** Désolée, c'est la prestation pour enfants. Oui.

**M. Ramesh Sangha:** D'accord.

Vous pensez que ces formulaires devraient en réalité être remplis avant le congé de maternité ou avant la naissance?

**Mme Alicia Ibbitson:** Je veux dire avant l'accouchement.

**M. Ramesh Sangha:** Les formulaires devraient être remplis, et les versements pourraient commencer après l'accouchement.

**Mme Alicia Ibbitson:** C'est exact.

**M. Ramesh Sangha:** Avez-vous des suggestions à formuler à notre Comité pour améliorer ce programme?

**Mme Alicia Ibbitson:** Je suggère que les femmes aient le droit de remplir les documents deux mois avant la naissance de leur enfant.

**M. Ramesh Sangha:** D'accord.

**Mme Alicia Ibbitson:** Je ne dis pas qu'elles devraient recevoir une prestation pour enfants avant d'avoir un enfant, mais toute la partie administrative serait faite, de sorte que, lorsqu'elles ont un enfant, elles peuvent recevoir les prestations dès que possible.

**M. Ramesh Sangha:** M. Tadic a parlé de financement supplémentaire. Êtes-vous d'accord avec cela?

**Mme Alicia Ibbitson:** Est-ce que ce financement supplémentaire s'adresse aux femmes qui, pendant qu'elles sont enceintes, occupent un emploi assorti d'un salaire moins élevé?

**M. Ramesh Sangha:** Oui.

**Mme Alicia Ibbitson:** Je ne suis pas sûre que ce serait la meilleure façon de répartir le financement. Si l'on occupe un poste très bien rémunéré et que l'on accepte un salaire légèrement moins élevé, je ne suis pas certaine que la meilleure façon pour le gouvernement soit d'utiliser l'argent pour qu'une personne obtienne 5 \$ de plus l'heure, par rapport à une personne qui ne peut pas arriver financièrement avec les prestations de maternité.

Je crois comprendre que...

**M. Ramesh Sangha:** Parfait, merci.

Qu'avez-vous d'autre à suggérer aujourd'hui pour une femme qui a déjà un emploi dangereux qu'elle ne peut pas occuper et qui ne peut pas faire un autre travail?

**Mme Alicia Ibbitson:** Elle devrait être en mesure de prendre son congé de maternité plus tôt, 15 semaines ou 12 semaines avant la naissance. Par contre, si on occupe un emploi difficile et que le premier trimestre est un moment plus vulnérable... Je n'ai jamais entendu parler du programme qu'a mentionné l'homme du Québec; cela semble être un excellent programme, mais aussi un programme qui coûte cher. C'est une situation difficile que d'occuper un emploi dans un environnement dangereux et de devoir faire le choix de travailler ailleurs.

**Le président:** Excellent, merci.

La parole est maintenant à Mme Sansoucy pour six minutes.

[Français]

**Mme Brigitte Sansoucy:** Merci, monsieur le président.

Monsieur Lafrance, vous avez dit que les changements proposés à la Loi sur l'assurance-emploi ne sont pas d'une grande utilité, même si les articles 6 et 7 ont été retirés par le parrain du projet de loi. On en a parlé ici. Cela doit faire partie de notre réflexion dans le cadre d'une consultation.

Vous avez insisté sur le fait qu'il est important de ne pas pénaliser les femmes. C'est d'autant plus important qu'en général, les femmes ont un salaire moindre. Il faut voir cela dans la perspective de l'ensemble d'une carrière. Si, à plusieurs reprises dans leur carrière, les femmes se retrouvent à avoir des congés de maternité qui les pénalisent financièrement à chaque fois, ce ne sera pas mieux.

J'aimerais mieux vous comprendre. En fait, comment une modification peut-elle être utile?

• (1245)

**M. Roch Lafrance:** Nous regardons les 15 dernières semaines parce que c'est ce que vise le projet de loi.

Si on dit que ce n'est à peu près pas utile, c'est parce que, selon les chiffres au Québec, seulement de 5 % à 6 % des retraits préventifs sont accordés après la 23<sup>e</sup> semaine de grossesse, donc avant les 15 dernières semaines. La professeure Cherry en parlait tout à l'heure. Au Québec, les trois quarts des retraits préventifs ont lieu pendant le premier trimestre, soit pendant les 13 premières semaines. Le projet de loi à l'étude aujourd'hui offre un retrait préventif pour les 15 dernières semaines de la grossesse. Dans son budget, le gouvernement a dit qu'il allait étendre le congé de maternité et qu'il sera possible de le prendre à partir de la 12<sup>e</sup> semaine avant la fin de la grossesse.

**Mme Brigitte Sansoucy:** Je comprends bien.

**M. Roch Lafrance:** Cela ne donne que trois semaines de plus et très peu de femmes vont avoir à prendre un retrait préventif.

**Mme Brigitte Sansoucy:** Il y a eu un changement où l'on peut prendre les prestations parentales sur 18 mois à 33 %, mais effectivement, à la retraite, on va payer pour l'impact de cela.

Notre témoin de la Colombie-Britannique vient de redire que le programme québécois coûte cher. Est-ce un mythe qui est répandu à ce point?

**M. Roch Lafrance:** Cela semble être un mythe. J'ai donné des chiffres tout à l'heure en parlant de 0,2 % de la masse salariale, alors si on compare, par exemple, avec l'assurance-emploi... Il y a aussi le programme d'assurance...

**Mme Brigitte Sansoucy:** C'est le Régime québécois d'assurance parentale.

**M. Roch Lafrance:** C'est cela. C'est l'équivalent du programme de maternité au niveau fédéral ...

**Mme Brigitte Sansoucy:** ... des prestations de maternité.

**M. Roch Lafrance:** ... et du programme de prestations parentales après la naissance. Cela coûte six fois plus cher que le retrait préventif.

C'est aussi un choix de société. Est-on prêt à courir le risque de rendre les femmes enceintes malades ou que leur enfant soit malade? Les conditions de travail peuvent avoir des effets importants sur le fœtus. On a un choix à faire. On peut dire que ce n'est pas grave et que les gens s'arrangent.

S'il n'y a pas de programme équivalent au Canada, qui paie pour cela? Ce sont les femmes. Elles doivent se retirer du travail 8, 12 ou 15 semaines avant l'accouchement, selon la situation où on se retrouve avec le projet de loi ou avant le projet de loi. Ce sont les femmes qui doivent assumer cela.

**Mme Brigitte Sansoucy:** Je dirais même que c'est l'ensemble de la société.

J'ai présenté un projet de loi sur une stratégie de réduction de la pauvreté et j'ai été agréablement surprise de voir que ceux qui s'occupent du développement économique et qui ont des entreprises de commerce de détail m'interpellaient pour me dire qu'ils étaient contents. Pour chaque femme qui a un salaire moindre, qui est pénalisée, pour chaque travailleur qui voit son revenu diminué, toute une région en paye le prix. En effet, on sait que ces travailleurs gagnent souvent des salaires moindres. Ils dépensent leur argent dans leur région, nécessairement. Chaque revenu de moins équivaut à moins d'argent dépensé dans la région.

Si on met en avant ce projet de loi, on va entamer une consultation canadienne. En vous basant sur votre expertise, quelles personnes devrait-on rencontrer au Québec pour approfondir la discussion sur ce programme?

**M. Roch Lafrance:** Il faut parler aux responsables de la santé publique. Ils ne gèrent pas le programme et les indemnités, mais ils gèrent toute l'infrastructure médicale. Quand on dit « médicale », cela veut dire faire l'analyse de risques. Toutes sortes de scientifiques travaillent dans ce domaine.

Il y aurait aussi la Commission qui gère le programme. De plus, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail fait beaucoup de recherche à ce sujet.

Je pense qu'il faut aussi parler aux parties. Qu'est-ce que le patronat — je n'ai pas d'objection à ce qu'on parle au patronat — et les syndicats en pensent? Ce sont eux qui sont dans les milieux de travail et ils voient comment le programme est administré.

Je tiens à souligner que ce programme est très peu judiciarisé. Il y a très peu de contestations en comparaison à ce qui se passe relativement aux lésions professionnelles, par exemple. Il n'y a donc pas beaucoup de différends dans le cadre de ce programme. Beaucoup de personnes travaillent là-dessus au Québec et elles pourraient apporter de l'aide. Il y a aussi les chercheurs qui ont travaillé à la mise sur pied de ce programme et qui continuent à y travailler aujourd'hui.

• (1250)

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Monsieur Ruimy, la parole est à vous.

**M. Dan Ruimy:** Merci beaucoup à tous.

Il y a eu beaucoup de discussions intéressantes, particulièrement entourant l'ACE, madame Ibbitson. C'est quelque chose qu'il vaut la peine d'examiner, puisqu'il ne nous en coûte rien de nous assurer que les gens reçoivent leurs prestations pour enfant lorsqu'ils ont leur enfant.

La motion initiale présentée par M. Gerretsen concernait une femme qui était dans le domaine du soudage. J'ai appris que notre secrétaire parlementaire, M. Lauzon, a enseigné le soudage dans une autre vie. Avec la permission du Comité, j'aimerais laisser mon temps de parole à M. Lauzon.

**Le président:** Merci.

Sommes-nous d'accord autour de la table? C'est d'accord? Parfait.

Monsieur Lauzon.

**M. Stéphane Lauzon (Argenteuil—La Petite-Nation, Lib.):** Merci beaucoup.

[Français]

Je remercie le Comité de m'accorder la parole. Je vais en profiter.

J'ai déjà été enseignant en soudage pendant près de 20 ans. J'ai travaillé avec des groupes de femmes, des groupes spécialisés en intégration pour les femmes. On a souvent parlé d'intégration en milieu scolaire, mais aussi de femmes pouvant être enceintes, même pendant la formation. Nous avons été formés pour accompagner ces femmes.

Par la suite, je suis devenu chargé de projet dans le domaine de la construction. Je devais travailler autant avec les menuisiers qu'avec tous les corps de métier. Il y avait des chantiers dans lesquels il y avait de 16 à 20 corps de métier différents, dont les femmes font de plus en plus partie. Il y a là des préoccupations, et la santé et la sécurité au travail sont aussi très importantes.

Ma question porte sur des cas particuliers. Pensez-vous qu'il y aurait place, dans le projet de loi C-243, pour des exceptions telles que l'exposition à la radiation, aux rayons X et aux rayons ultraviolets dans les corps de métier? En effet, les trois premiers mois sont cruciaux pour le développement du fœtus.

Ma question s'adresse autant à M. Lafrance qu'à M. Tadic.

[Traduction]

**M. Dan Tadic:** Il s'agit en réalité d'une question médicale. Je n'ai pas d'autres renseignements précis, à part ce qui se trouve dans la norme de sécurité CSA W117. Ce document contient certains renseignements sur les règles s'appliquant aux personnes qui font du soudage, mais ces renseignements sont généraux et ne sont pas spécifiquement liés aux femmes enceintes qui occupent un emploi dans ce domaine.

[Français]

**M. Stéphane Lauzon:** D'accord.

Monsieur Lafrance, qu'en pensez-vous?

**M. Roch Lafrance:** Au Québec, aucun risque n'est défini comme tel dans la loi. Par exemple, la loi ne dit pas que l'exposition aux radiations est interdite. Évidemment, ce sont les médecins qui peuvent en juger et qui vont le faire. Je sais que dans certains pays, en Allemagne par exemple, et aussi en Suisse et en Belgique...

**M. Stéphane Lauzon:** En Belgique, oui.

**M. Roch Lafrance:** ... il est inscrit dans la loi que tel genre de condition de travail est interdit aux travailleuses enceintes. Par ailleurs, il y a toutes sortes d'autres risques qui sont évalués au fur et à mesure.

**M. Stéphane Lauzon:** Dans le fond, c'est un peu la question que je vous pose. Est-ce que vous pensez qu'on pourrait intégrer, dans un projet de loi comme celui-ci, des conditions directes, déterminées par des études approuvées, de façon à exclure automatiquement certaines femmes enceintes de leur milieu de travail?

**M. Roch Lafrance:** Je ne sais que vous répondre. Vous savez que la Cour suprême a déjà décidé, dans les années 1980, que ces questions relèvent des relations du travail et donc des compétences partagées entre le fédéral et les provinces. C'est pour cela que le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, au Québec, ne s'applique pas aux employés qui relèvent de la compétence fédérale. En réponse à votre question à savoir si on devrait insérer cela dans une loi fédérale, je dirais que la réponse de la Cour suprême serait probablement la même, soit que le retrait préventif peut s'appliquer aux employés fédéraux, mais ne peut pas être imposé aux provinces.

**M. Stéphane Lauzon:** D'accord.

**M. Roch Lafrance:** Pour ma part, cela me poserait problème d'incorporer cette disposition à cette loi en particulier.

**M. Stéphane Lauzon:** J'ai une autre interrogation relative à la formation. Dans le cadre de nos programmes de formation professionnelle et technique, est-ce que vous pensez qu'on devrait aller un peu plus loin dans la formation, dans la préparation des femmes en vue de métiers non traditionnels, comme le soudage? Par exemple, il pourrait éventuellement y avoir une déclaration obligatoire de grossesse lorsqu'on s'inscrit à certains programmes de formation, et cela éviterait des problèmes.

Vous savez, quand on met au monde un enfant avec des malformations ou des handicaps, cela coûte très cher à l'État pendant bon nombre d'années, et cela change une vie. Souvent, la mère est obligée d'arrêter de travailler pour prendre soin de son enfant, et il y a toutes sortes de conséquences qui ne sont pas considérées dans les calculs que vous avez mentionnés tout à l'heure.

Est-ce que vous pensez qu'au départ, on pourrait se servir des programmes de formation technique et professionnelle pour établir des règles très précises de manière à éviter ce genre de sort aux mamans susceptibles d'accoucher d'enfants avec des difficultés?

• (1255)

[Traduction]

**M. Dan Tadic:** Parlez-vous d'une exposition par inadvertance au rayonnement produit lors du soudage?

**M. Stéphane Lauzon:** Oui, à l'école, directement à l'école.

**M. Dan Tadic:** Si vous circulez dans une usine où il y a du soudage, il y a habituellement un équipement de protection. Ce dernier est conçu pour protéger les gens qui circulent à proximité ainsi que les soudeurs, lesquels sont protégés au moyen de vêtements appropriés, par exemple, des vestes de soudage en cuir, des tabliers en cuir, du matériel de sécurité, etc.

**M. Stéphane Lauzon:** Merci beaucoup.

[Français]

**M. Roch Lafrance:** Je ne sais que vous répondre. Est-ce qu'on devrait obliger les femmes à déclarer obligatoirement leur grossesse? On n'a jamais discuté du sujet. C'est ce que je vous réponds, approximativement.

[Traduction]

**M. Stéphane Lauzon:** Merci beaucoup.

**Le président:** Le temps est écoulé.

Avant de conclure, j'aimerais poser une petite question, si vous me le permettez. Nous avons un peu tourné autour du pot, mais nous n'avons pas vraiment posé cette question pointue et parfois difficile. Les femmes sont-elles payées le même salaire que les hommes dans cette profession?

**M. Dan Tadic:** Oui, elles ont le même salaire. Est-ce qu'elles ont les mêmes compétences? Oui.

**Le président:** D'accord. En ce qui concerne la grossesse et le temps passé en congé de maternité, dans quelle mesure cela a-t-il une incidence sur leur salaire au cours d'une carrière comparativement aux hommes?

**M. Dan Tadic:** L'incidence peut être très importante. De nombreuses femmes qui occupent des emplois en soudage gagnent un salaire annuel de 50 000 \$, 60 000 \$, 100 000 \$ ou même plus, et lorsqu'on compare ce salaire à ce qu'elles sont en mesure de recevoir en prestations d'assurance-emploi, le montant chute de façon draconienne.

**Le président:** De ce que je comprends, on a évoqué un montant de 100 000 \$ à titre de salaire, mais, plus tôt, vous avez parlé d'un salaire d'environ 24 \$ l'heure. Il s'agit d'un écart énorme. Il faut gagner environ de 48 \$ à 54 \$ l'heure pour obtenir un salaire de 100 000 \$.

Est-ce qu'il faut accumuler des heures supplémentaires pour obtenir ces 100 000 \$? Comment peut-on arriver à ce montant?

**M. Dan Tadic:** Comme je l'ai mentionné plus tôt, il y a divers niveaux de formation, de compétences.

**Le président:** D'accord. Il y a différents emplois.

**M. Dan Tadic:** Cela dépend de l'emploi, du secteur dans lequel on travaille et du type d'environnement dans lequel on travaille. Par

exemple, si l'on travaille dans une usine, on peut gagner un salaire moins élevé qu'une personne qui travaille sur un projet de construction, un pipeline transcanadien ou un projet minier dans une région éloignée. Cela variera de façon importante. Si vous travaillez comme soudeur à Fort McMurray et que vous ne gagnez pas 100 000 \$ ou plus, c'est que vous ne faites pas assez d'efforts.

**Le président:** D'accord. Nous pouvons peut-être en discuter un peu après, mais pour que ce soit versé au compte rendu, à Cambridge, en Ontario, il y a beaucoup de production de haute technologie et il y a encore beaucoup de fabrication lourde. Il y a une grande pénurie de soudeurs en ce moment. Dans chaque usine où je vais, la moyenne d'âge semble être de 55 à 58 ans. Il ne semble pas y avoir beaucoup de personnes qui choisissent ce domaine. La période de formation est courte, et le salaire est élevé, peu importe que l'on soit un homme ou une femme.

Quel est l'écart, à votre avis?

**M. Dan Tadic:** L'une des choses que nous faisons est de tenter de recueillir un grand nombre de renseignements de la part de diverses organisations d'apprentissage qui offrent des programmes d'apprentissage provinciaux. Je peux vous affirmer que, à l'exception du Québec et de l'Île-du-Prince-Édouard, toutes les provinces nous ont fourni des renseignements quant au nombre d'inscriptions et au nombre de formations terminées en soudage. En Ontario, en moyenne, sur 10 ans, 33 étudiants ont obtenu leur diplôme d'un programme d'apprentissage.

• (1300)

**Le président:** Wow. D'accord.

**M. Dan Tadic:** Si vous tenez compte de l'ampleur de l'économie en Ontario et que vous examinez la question ainsi que le nombre de personnes qui deviennent compagnons d'apprentissage, le nombre est très bas, d'un bout à l'autre du pays. La seule exception est l'Alberta, où le soudage est obligatoire.

J'ai parlé à des gens de l'industrie en Alberta, au gouvernement et dans des organisations syndicales. Je pensais que cette initiative que nous avons lancée ne serait jamais adoptée en Alberta, mais, en fait, cette province offre un soutien beaucoup plus grand que toute autre région du pays. J'étais littéralement époustoufflé par l'intérêt envers la nouvelle approche de formation en apprentissage. Nous sommes très enthousiastes à propos de cette nouvelle initiative et de la mesure dans laquelle elle permettra à l'industrie d'aller de l'avant.

**Le président:** Merci.

Merci à tous les témoins qui étaient présents aujourd'hui.

Merci aux membres du Comité de leurs excellentes questions.

La séance est levée. Merci.





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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