



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 038



1^{re} SESSION



38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 14 juin 2005



Présidente

Mme Anita Neville

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

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

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 14 juin 2005

• (1530)

[Traduction]

La présidente (Mme Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.)): Nous allons commencer la séance du jeudi 14 juin. Le Comité reprend son étude sur l'admissibilité des travailleurs autonomes aux prestations parentales.

Je souhaite la bienvenue à Karen Hugues. Merci beaucoup de venir ainsi partager votre savoir avec nous.

Avant de commencer, j'aimerais rappeler à mes collègues du Comité que nous avons déposé un rapport sur l'équité salariale à la Chambre ce matin. On m'informe que tous les membres du Comité ont accès à la version électronique du rapport.

Je reviens à vous, madame Hugues, et je tiens à vous remercier de nouveau. Vous avez la parole.

Dr Karen Hughes (professeur agrégé, Faculté des arts, Université d'Alberta): Merci. J'en profite pour vous remercier de cette invitation.

Je suis sociologue à l'Université de l'Alberta. Mon principal domaine de recherche porte sur la sécurité économique des femmes ainsi que sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ces cinq ou six dernières années, j'ai étudié la situation des femmes qui sont travailleuses autonomes et de celles qui sont propriétaires de petites entreprises, un phénomène en forte hausse au Canada.

Je m'adresserai à vous en m'inspirant des recherches que j'ai menées pour rédiger un ouvrage qui sera publié à l'automne prochain par la University of Toronto Press, que j'ai intitulé *Female Enterprise in the New Economy*. Le livre contient des analyses tirées des données d'enquêtes de Statistique Canada ainsi que d'entrevues en profondeur réalisées auprès de travailleuses autonomes albertaines. Aujourd'hui, je vous livrerai un résumé succinct de ces travaux de recherche.

D'entrée de jeu, je précise que je suis tout à fait favorable à l'admissibilité des travailleurs autonomes aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Ce changement de régime bénéficierait aux travailleurs autonomes eux-mêmes, à leurs familles et à leurs entreprises et, partant, à toute l'économie canadienne.

À mes yeux, ce changement est important pour trois raisons précises. Tout d'abord, il ferait en sorte que la politique reflète la situation réelle du marché du travail et que les travailleurs jouissent d'un traitement plus juste. Ensuite, ce nouveau régime serait beaucoup plus profitable pour le secteur des petites entreprises parce qu'il donnerait un filet de sécurité à ceux qui tentent de faire leur place dans le milieu des affaires tout en élevant leur famille. Enfin, il garantirait un meilleur équilibre travail-famille, si difficile à réaliser dans la plupart des pays industrialisés, y compris le Canada.

Si vous le permettez, je vais approfondir un peu chacun de ces trois aspects.

Pour ce qui est de l'adéquation entre les politiques et la conjoncture moderne du marché du travail, je rappelle que le régime canadien de prestations de maternité et de prestations parentales a évolué au gré des changements dans la vie familiale et dans l'économie. Au début, l'admissibilité était réservée aux mères, mais elle a depuis peu été étendue aux deux parents. Autrefois, la période de versement était relativement courte, mais elle a été prolongée parce qu'on a finalement admis les avantages d'un congé plus long à la fois pour les jeunes enfants et leurs familles.

Quand on fait le compte des modifications apportées, on ne peut que s'étonner que l'admissibilité soit restée l'apanage exclusif des employés, alors que le nombre de travailleurs autonomes n'a cessé d'augmenter au Canada.

Pour tracer l'historique de ce phénomène, il faut remonter jusqu'au milieu des années 70, soit peu de temps après l'avènement du programme de prestations de maternité du fédéral. À cette époque, le nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes avoisinait le million. Aujourd'hui, on en dénombre près de 2,5 millions, ce qui représente une hausse de 250 p. 100. Fait important à souligner, et vous le savez tous, cette augmentation spectaculaire est attribuable essentiellement aux femmes, qui parallèlement sont demeurées les principales dispensatrices de soins dans la plupart des familles, de même que les principales bénéficiaires des congés de maternité et des congés parentaux. Depuis le milieu des années 70, la cohorte des travailleuses autonomes a connu une hausse de près de 400 p. 100, alors que celle des femmes salariées a augmenté de 200 p. 100 seulement. Autrement dit, l'entrée des femmes... Bref, c'est deux fois plus.

Il y a beaucoup plus en jeu que l'augmentation incessante du nombre de travailleurs autonomes. Il faut également tenir compte des entrées et sorties du marché du travail autonome. Beaucoup sont travailleurs autonomes dès le début de leur carrière, mais d'autres commencent comme salariés et quittent leur travail pour démarrer leur propre petite entreprise. Pour d'autres, il s'agit d'une stratégie volontaire—ils veulent acquérir de l'expérience et bâtir un réseau de contacts avant de créer leur propre affaire. D'autres le font parce qu'ils n'ont pas le choix.

Je tiens à souligner que l'enquête sur le travail autonome réalisée conjointement par Statistique Canada et DRHC en 2000 révélait que 1 travailleur autonome sur 5 environ se retrouve involontairement dans cette situation, par suite d'un licenciement ou parce que le marché n'offre pas d'emplois convenables. Sans égard aux motivations, il y a donc une partie des travailleurs autonomes qui ont déjà cotisé au régime de prestations parentales alors qu'ils étaient employés, et qui se voient refuser l'accès à ces prestations quand ils en ont besoin, parce qu'ils sont travailleurs autonomes.

Si nous manquons de données précises sur ce groupe de travailleurs, nous avons quand même des indicateurs d'ordre général. Selon Lin, de Statistique Canada, le marché du travail autonome est marqué par un taux de roulement très élevé, qui toucherait jusqu'à 40 p. 100 de cette population chaque année—ce taux reflète les entrées et sorties des travailleurs dans le marché. Toujours selon l'enquête sur le travail autonome réalisée en 2000, nous savons que 80 p. 100 des travailleuses et travailleurs autonomes ont été salariés à un moment quelconque de leur vie active, et que 55 p. 100 environ ont travaillé pour le compte d'un autre immédiatement avant de lancer leur propre affaire.

Je vous donne ces chiffres pour bien vous faire comprendre que la frontière entre le travail autonome et le travail salarié n'est pas aussi nette qu'on veut bien le penser. Il semble que nous soyons plutôt en présence d'un continuum, et que les travailleurs sautent régulièrement d'un statut à l'autre.

• (1535)

Outre la proportion croissante de travailleurs autonomes et l'instabilité du statut, il faut également tenir compte du phénomène du « faux travail autonome ». Cette catégorie comprend les personnes qui sont traitées comme des travailleurs autonomes mais qui, si on regarde les caractéristiques généralement admises, s'apparentent plus à des employés. C'est le cas notamment des travailleurs autonomes qui ont un seul client, qui se trouve à être leur employeur le plus récent. Ce client est propriétaire du matériel que le travailleur autonome utilise, il décide des horaires et des lieux de travail, ou encore des méthodes de travail.

Selon les estimations, entre 1,5 et 10 p. 100 des travailleurs autonomes au Canada en 2000 appartenaient à cette catégorie. Ces travailleurs ne sont pas admissibles à des prestations parentales, ce qui accentue l'inégalité sur le plan de l'accès.

En plus de mettre la politique au diapason et de garantir des conditions plus équitables pour l'ensemble des travailleurs, je suis convaincue que l'extension des prestations de maternité et des prestations parentales profitera également au secteur des affaires. C'est mon deuxième argument en faveur du changement, et je vais vous expliquer brièvement cette position.

Un important corpus de recherche démontre sans équivoque le lien entre vie familiale et vie professionnelle. Tous les résultats pointent dans le même sens : si on n'aide pas les travailleurs à assumer leurs responsabilités familiales, et s'il y a conflit entre vie professionnelle et vie familiale, il en résulte, entre autres conséquences, des pertes au chapitre du rendement au travail, des taux d'absentéisme et de roulement accrus, ainsi qu'une baisse de productivité. Est-il besoin d'ajouter que tous ces facteurs sont peu favorables à l'essor des petites entreprises. À mon avis, l'admissibilité accrue aux prestations aiderait énormément les travailleurs autonomes à bâtir leur entreprise et à assurer sa pérennité.

Comme vous le savez, le Groupe de travail du premier ministre sur les femmes entrepreneures a reçu de multiples témoignages de travailleuses autonomes concernant leur combat permanent pour concilier travail et famille. Mes propres recherches—je précise que je n'ai pas étudié la question en profondeur—pointent dans la même direction. Il n'est pas rare que ces femmes doivent se résoudre à un congé de maternité de un ou deux mois. D'autres n'ont même pas ce privilège. J'ai interrogé une femme qui a dû reprendre le travail quelques jours seulement après avoir accouché de son premier enfant, à son grand désespoir.

Les mêmes tendances se dessinent à l'échelle nationale. Katherine Marshall, à Statistique Canada, a mis en lumière—c'est l'analyse la

plus récente en la matière—que les Canadiennes qui sont travailleuses autonomes prennent en moyenne un mois de congé, alors que celles qui sont salariées prennent en moyenne dix mois, ce qui révèle un changement d'attitude manifeste de ces dernières depuis la modification des programmes de prestations de maternité et de prestations parentales. De toute évidence, c'est loin d'être le cas pour les travailleuses autonomes, qui ne sont pas visées par les modifications.

Sans espoir de toucher des prestations, il reste peu de choix pour les travailleuses et les travailleurs autonomes. Certes, ils ont tout loisir de prendre les congés qu'ils veulent, mais leurs conditions de travail font que ce n'est pas si évident. Sur le plan statistique, nous savons que les travailleuses autonomes cumulent beaucoup plus d'heures de travail que leurs consœurs salariées. Leurs revenus sont également beaucoup plus faibles, notamment dans les premières années d'existence de leur entreprise, et beaucoup sont incapables de constituer un fonds de prévoyance ou d'épargne à cause de revenus trop faibles ou de la nécessité de réinvestir les profits dans l'entreprise.

L'enquête sur le travail autonome de 2000 révélait qu'une très forte proportion de travailleurs autonomes ont des revenus allant de faibles à modestes. Ainsi, la moitié environ des travailleuses autonomes qui travaillent seules—à leur propre compte—gagnent moins de 20 000 \$ par année. Les employeurs sont mieux nantis, mais le quart environ des femmes qui sont employeurs et qui travaillent à temps plein ont un revenu annuel inférieur à 20 000 \$.

C'est pourquoi je pense que les prestations parentales constitueraient un appui essentiel et une source de revenu supplémentaire, en plus de permettre à ces travailleurs de parer aux pertes de revenu qui peuvent ruiner leur entreprise. La nature singulière du travail autonome, notamment dans le secteur des services et dans un contexte de travail en solo, me porte à croire que les travailleuses autonomes ne prendront pas des congés parentaux en aussi grand nombre ou de façon aussi prolongée que les femmes salariées. Cependant, je suis certaine que beaucoup se prévaudront de la possibilité de prendre un congé payé, fût-ce pour une courte période, et que ce sera très bénéfique pour la santé et la stabilité des entreprises.

En plus de permettre la modernisation de la politique, d'augmenter la parité des conditions entre les travailleurs et d'aider les petites entreprises, l'extension de l'admissibilité aux prestations parentales aura également pour effet, à mon avis, de favoriser un meilleur équilibre travail-famille. Cet important problème pèse sur un grand nombre de pays industrialisés, dont le Canada. La recherche a démontré tous les effets délétères des conflits entre travail et famille dans les milieux de travail et pour l'économie, et elle a aussi mis au jour à quel point les lourdes charges de travail compliquaient la vie familiale. Des conflits importants entre la vie professionnelle et la vie familiale ouvrent toute grande la porte aux conflits et à l'éclatement au sein des familles, à un taux de satisfaction réduit à l'égard de la situation familiale et de la vie en général, ainsi qu'à une incidence accrue des symptômes de stress, de dépression et d'épuisement professionnel.

De façon générale, les travailleuses autonomes réussissent mieux à concilier travail et famille que les employées salariées, mais il existe de nettes différences entre les travailleuses autonomes selon le nombre d'heures travaillées, et selon qu'elles travaillent à temps partiel ou à temps plein.

• (1540)

Celles dont les conditions sont plus souples ou qui ont plus de ressources pour adapter leur horaire de travail en fonction de leurs responsabilités familiales se déclarent plus satisfaites sur le plan de la conciliation travail-famille et des temps libres qu'elles peuvent s'octroyer. À mes yeux, l'admissibilité accrue aux prestations parentales permettrait une plus grande souplesse aux femmes, qui pourraient mieux concilier travail et famille à une période extrêmement importante de leur vie.

Pour conclure, j'aimerais ajouter que je suis tout à fait consciente que l'extension des prestations parentales n'est pas aussi simple sur le plan de la logistique et qu'il faudra innover au chapitre des modes de prestation. Heureusement, les sources d'inspiration ne manquent pas—par exemple, le rapport de Jennifer Rooney, de Donna Lero et de leurs collègues, publié en 2003 par Condition féminine Canada, constitue en ce sens une extraordinaire ressource. Dans l'ensemble, je soutiens que le changement du régime—à savoir l'extension de l'admissibilité aux prestations—est tout à fait justifié, et que les bénéfices à long terme sont indubitables. Une telle évolution refléterait celle du marché du travail canadien, enfin. C'est un pas vers la parité entre les catégories de travailleurs. C'est également une première étape vers une meilleure conciliation travail-famille et une façon de favoriser la santé et le dynamisme du secteur des petites entreprises, deux enjeux tout à fait cruciaux pour notre pays.

Je vous souhaite la meilleure des chances pour la suite de vos travaux. Je serai ravie de répondre à vos questions.

La présidente: Merci beaucoup.

Je ne sais pas si vous connaissez notre façon de procéder, madame Hughes. Nous suivons un ordre précis pour les questions. Chaque intervenant dispose de sept minutes pour la première série, y compris les réponses. Les séries subséquentes allouent cinq minutes à chaque membre. Je vous donne ces précisions pour que vous teniez compte du facteur temps dans vos réponses.

La première sur ma liste est Mme Grewal.

Mme Nina Grewal (Fleetwood—Port Kells, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci à vous, madame Hughes, de nous consacrer votre temps. Merci également pour votre exposé.

J'ai quelques questions à vous poser. Pourquoi les femmes ont-elles été si nombreuses à entrer dans le marché du travail autonome et à créer de petites entreprises au cours de la dernière décennie? Leurs motivations diffèrent-elles de celles des hommes? Pourriez-vous nous donner des exemples de pratiques exemplaires dans le monde pour orienter l'étude du Comité sur la question des prestations de maternité et des prestations parentales? Pourriez-vous nous décrire comment les travailleuses autonomes s'en tirent sur le plan professionnel dans les premiers mois suivant un accouchement si elles n'ont pas droit à des prestations de maternité ni à des prestations parentales?

Dr Karen Hughes: Merci.

Pour ce qui est des motivations, elles diffèrent entre les hommes et les femmes, mais je tiens à souligner qu'il y a également des différences importantes à ce chapitre entre les femmes elles-mêmes aussi bien qu'entre les hommes. Quelque 40 p. 100 des hommes semblent motivés par un désir d'indépendance, si on se fie à l'enquête sur le travail autonome. Le quart environ des femmes ont les mêmes aspirations, ou encore sont à la recherche de défis au travail. La conciliation travail-famille et la souplesse importent plus pour les femmes. C'est très net. Il existe donc des écarts de part et d'autre de

la ligne de partage, mais il reste que les femmes sont beaucoup plus nombreuses à opter pour le travail autonome parce qu'elles sont à la recherche de défis et d'indépendance.

Sur le plan des pratiques exemplaires ailleurs dans le monde, je n'ai malheureusement pas beaucoup de détails à vous donner. Les travailleurs autonomes sont définis de différentes façons d'un pays à l'autre aux fins des régimes de prestations de maternité et de prestations parentales. À vrai dire, l'un des modèles les plus intéressants est celui qui vient de voir le jour au Québec. Il est décrit et analysé dans le rapport de Jennifer Rooney et ses collègues, auquel j'ai fait allusion tout à l'heure.

Votre troisième question a trait à la façon dont les femmes réussissent actuellement à concilier les besoins de leur famille et ceux de leur entreprise dans les premiers mois de l'enfant. Actuellement, si j'en juge par mes propres travaux de recherche et mes lectures, la plupart éprouvent d'énormes difficultés. Il ne faut pas oublier que cette population est loin d'être homogène. Certaines femmes ont des revenus élevés ou peuvent confier la gestion de leur entreprise à des employés fiables. Celles-là correspondent à un modèle plus traditionnel de l'entrepreneuriat. Pour elles, la partie sera certainement plus facile que pour d'autres travailleuses autonomes. Comme je l'ai évoqué déjà, si on compare les niveaux de revenu, un important groupe de travailleuses autonomes ont de très faibles revenus. Parmi elles, certaines sont seules à bord de l'entreprise. Il s'avère extrêmement difficile pour elles de prendre congé et de se donner un revenu si elles engagent quelqu'un pour soutenir l'entreprise. Ces femmes doivent faire des pieds et des mains, ou demander l'aide de leur famille. D'autres feront correspondre leur absence avec un creux saisonnier. Il va sans dire, ces stratégies relèvent de la haute voltige.

Ces données me permettent d'affirmer que le degré de difficulté est extrême. Dans le rapport de Jennifer Rooney, il est indiqué que le tiers des femmes interrogées n'ont pu prendre de congé pour des raisons financières. Ces chiffres montrent à quel point le problème est grave.

• (1545)

La présidente: Madame Grewal, il vous reste un peu de temps.

Mme Nina Grewal: Voulez-vous continuer?

La présidente: Allez-y.

Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC): Un de vos commentaires a piqué mon intérêt. Vous avez affirmé—j'utilise mes propres mots—que les femmes qui occupent un travail autonome—à l'extérieur du foyer, j'imagine, ou peu importe l'endroit—sont moins susceptibles de prendre le temps nécessaire, après la naissance d'un enfant... Les femmes qui sont enseignantes, policières, etc., ont droit à une certaine période de congé de maternité. J'aimerais vous entendre un peu plus à ce sujet. Nous n'avons pas abordé cette question l'autre jour.

C'est à mon sens un argument massue en faveur de l'adoption d'une loi ou d'un mécanisme quelconque pour aider les travailleurs autonomes, et plus particulièrement les femmes. Une représentante du mouvement Les femmes chefs d'entreprises du Canada est venue témoigner ici. Ses statistiques concernant les femmes qui démarrent une entreprise et la main-d'oeuvre féminine étaient très impressionnantes.

Pourriez-vous nous livrer vos commentaires à cet égard?

Dr Karen Hughes: Si j'ai bien compris, vous me demandez si les prestations versées aux femmes et à leur famille leur permettent de prendre suffisamment de temps...

Mme Joy Smith: Pas tout à fait, non. Je veux savoir si, à votre avis, il y a des besoins. Je fais référence à une phrase que vous avez dite sur ce point précis. S'agit-il d'un phénomène généralisé ou... Croyez-vous que ce facteur a vraiment une incidence? Les propriétaires d'entreprises et les travailleuses autonomes avec qui vous avez pu échanger se sentent-elles obligées pour la plupart de retourner au travail plus rapidement au lieu de rester avec leur bébé pendant les six ou huit premières semaines—ou peu importe, pendant la période reconnue normale pour un congé parental ou de maternité?

Dr Karen Hughes: J'ai quelques remarques à faire à ce sujet.

Le premier point est le suivant : si on compare les femmes salariées et les travailleuses autonomes, on remarque des disparités marquées au sein du premier groupe sur le plan des congés. Ce congé est de dix mois en moyenne, mais le revenu joue énormément sur la longueur du congé, tout comme la situation professionnelle. Par exemple, même si leurs moyens devraient permettre aux femmes professionnelles de prendre un plus long congé, elles s'en privent plus souvent qu'autrement—c'est ce que dénotent les statistiques en général—parce qu'elles doivent garder la barre de leur entreprise.

C'est la même chose pour les travailleuses autonomes. Pour certaines dont le revenu est faible, les contraintes financières les empêchent à toutes fins utiles de prendre un congé ou, du moins, un congé digne de ce nom. C'est ce qui ressort très nettement des entrevues que j'ai réalisées, dans lesquelles les femmes me disaient être obligées de retourner au travail parce que leur revenu est essentiel pour la famille. Tout dépend, bien entendu, du deuxième revenu familial ou de l'importance de leur revenu par rapport au revenu familial.

Par ailleurs, le revenu n'est pas seul en cause. Certains types d'entreprises—par exemple, les entreprises à travailleur unique ou les entreprises fortement axées sur les services—ne pardonneraient pas une absence prolongée, simplement parce que ces femmes sont l'entreprise.

J'en reviens donc à mon commentaire précédent : si nous ouvrons l'accès aux prestations parentales et aux prestations de maternité pour les travailleurs autonomes, il est fort à parier qu'ils ne s'en prévaudront pas autant à cause de la nature même du travail autonome. À mon avis, ils s'en serviraient probablement pour prolonger un peu leur congé, mais je ne crois pas qu'ils s'éloigneraient de leur entreprise pendant dix mois en moyenne, mais plutôt pendant trois ou quatre mois. Et, je le rappelle, tout dépendrait des types d'entreprise. Certains travailleurs autonomes peuvent aisément s'absenter ou compter sur des collaborateurs; pour d'autres, c'est tout simplement impensable.

J'espère que j'ai bien répondu à votre question.

• (1550)

Mme Joy Smith: Oui, merci.

La présidente: Merci.

[Français]

Madame Brunelle.

Mme Paule Brunelle (Trois-Rivières, BQ): Bonjour, madame. Merci de votre exposé, qui nous permet certainement de mieux comprendre la réalité des travailleurs autonomes. On peut voir qu'on devient travailleuse autonome pour toutes sortes de raisons.

J'ai vu plusieurs femmes qui, à cause de restrictions, de réductions de personnel dans de très grandes entreprises, sont devenues des travailleuses autonomes. Souvent, leur meilleur client est l'entreprise

qui les employait auparavant. En fait, c'est une façon pour les entreprises de diminuer le coût des avantages sociaux dont, entre autres, les congés parentaux.

Vous avez fait une certaine étude sur les travailleuses autonomes. Est-ce que les femmes dont je viens de parler sont nombreuses? Est-ce qu'on a des données sur l'âge des travailleuses autonomes? Est-ce que ce sont, pour la plupart, des femmes dont l'âge d'avoir des enfants est dépassé, ou est-ce que ce sont plutôt de jeunes femmes? Est-ce qu'on a quelques statistiques?

[Traduction]

Dr Karen Hughes: Selon les statistiques sur l'âge, les travailleuses autonomes sont un peu plus âgées en moyenne que les femmes salariées. Selon le profil démographique de ce groupe, la moyenne d'âge est plus élevée, donc. Cependant, un nombre appréciable d'entre elles sont à l'âge où on commence à penser à fonder une famille. Ce n'est pas surprenant puisque, comme je l'ai dit tout à l'heure, l'un des principaux motifs invoqués par les femmes pour devenir travailleuses autonomes est la possibilité d'un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Il n'est donc pas rare que des femmes fassent le saut à l'âge où elles élèvent leur famille, ce qui explique qu'un groupe un peu plus important de travailleuses autonomes soient dans ce groupe d'âge. Je sais qu'on trouve très peu de femmes très jeunes parmi les travailleuses autonomes, mais je n'ai pas de chiffres précis ici. Je pourrais vous les transmettre, mais je peux vous affirmer sans aucun doute que l'âge moyen tend à être un peu plus élevé.

En ce qui concerne le faux travail autonome, auquel j'ai fait allusion auparavant, il s'agit d'un enjeu crucial auquel le Comité doit absolument s'intéresser. Ce phénomène touche des personnes licenciées dont le principal client est leur dernier employeur, qui garde la mainmise sur les méthodes de travail, le matériel utilisé, le lieu de travail, les horaires, etc. Nous ne connaissons pas au juste quelle est l'ampleur du phénomène, mais il est clair que certains employeurs tirent beaucoup d'avantages de la situation. À mon avis, il faut absolument s'interroger sur cette question, parce que c'est l'égalité de traitement des différents groupes de travailleurs dans le marché du travail canadien qui est en cause.

Est-ce que cette réponse vous satisfait?

[Français]

Mme Paule Brunelle: Oui, certainement. Je pourrais peut-être continuer en vous en posant une autre.

Vous nous avez dit que le salaire des travailleuses autonomes est souvent plus faible. Il y a aussi la nécessité pour elles de réinvestir dans leur entreprise.

Dans la mesure où il y aurait un régime de congé parental qui fonctionnerait sur le modèle de l'assurance-emploi et où le travailleur autonome aurait à payer la part de l'employeur et celle de l'employé, est-ce que vous croyez que cette formule pourrait intéresser les travailleuses autonomes, ou serait-ce tellement dispendieux qu'il serait difficile pour elles d'y avoir accès?

[Traduction]

Dr Karen Hughes: Votre question a trait aux cotisations que devraient payer les travailleuses autonomes pour avoir accès au programme, est-ce bien cela?

[Français]

Mme Paule Brunelle: Oui, c'est exactement cela.

[Traduction]

Dr Karen Hughes: Oui.

Assurément, nous devons absolument tenir compte des coûts du programme pour les travailleuses autonomes, en ne perdant pas de vue que beaucoup d'entre elles gagnent très peu. Là encore, je suis loin d'être spécialiste de la conception des programmes ou de l'analyse des coûts, mais les meilleures estimations dont je dispose remontent au rapport produit en 2003 par Jennifer Rooney. Selon ces estimations, les coûts tourneraient autour de 0,3 p. 100 du revenu annuel, si je me souviens bien. Les cotisations seraient donc raisonnables. Si le programme est conçu de façon à maintenir les cotisations au minimum, je crois qu'il susciterait de l'intérêt.

Je le répète, il faut bien comprendre que l'intérêt sera variable à cause de la diversité au sein de cette population. Les femmes qui ne sont plus en âge de procréer ne seront pas intéressées à cotiser, et les hommes risquent d'être peu intéressés en général. J'imagine que vous avez pris connaissance des recherches effectuées par RHDC en 2000 concernant l'intérêt à l'égard d'un régime de prestations de maternité et de prestations parentales. Les personnes interrogées ont manifesté un intérêt modéré. Cependant, si on comparait l'option à d'autres types de prestations—de maladie ou d'invalidité, notamment—, les prestations de maternité et les prestations parentales se retrouvaient au bas de la liste, suscitant donc un intérêt très faible.

Le problème avec ce type de sondage est qu'on interroge la population en général au sujet d'un type de prestations qui visent un sous-groupe très précis. En quelque sorte, c'est comme si on demandait à l'ensemble des Canadiens s'ils seraient prêts à cotiser à un régime pour arrêter de fumer, alors que la majorité d'entre eux ne fument pas. Selon moi, il faut raffiner l'échantillon.

Encore une fois, le rapport de Jennifer Rooney cible une population beaucoup mieux définie. Interrogés sur leur intérêt, les répondants se disent plutôt en faveur d'un programme bien conçu, assorti de cotisations peu élevées et prélevées selon des modalités assez souples.

• (1555)

La présidente: Vous avez épuisé votre temps. Merci.

Madame Torsney.

L'hon. Paddy Torsney (Burlington, Lib.): Il est un fait, madame Hughes, que le régime destiné aux travailleurs salariés est possible grâce à des cotisants dont certains ont besoin de congés parentaux et d'autres non. D'un point de vue actuariel, un régime est viable si on ne tient pas compte de l'utilisation de tous les cotisants, dont certains se prévaudront des prestations de compassion et d'autres non. Si le régime est étendu aux travailleurs autonomes, il faudra que tous y cotisent dans une certaine mesure. Je pense que l'étude réalisée en 2000 aura changé, depuis que les prestations de compassion existent, le profil des cotisants qui tirent profit du régime.

La conciliation travail-famille sera assurément facilitée pour certains des travailleurs autonomes que vous avez interrogés s'ils ont accès à des congés parentaux, mais également à des congés de compassion.

Dr Karen Hughes: C'est certain.

L'hon. Paddy Torsney: Les hommes y trouveront certainement leur compte.

Vous avez évoqué la notion de continuum, et des sorties-entrées dans ce continuum. C'est quelque chose dont nous avons peu entendu parler. C'est tout à fait normal que les travailleurs passent allègrement du statut de salariés à celui de travailleurs autonomes.

Pourrait-on charger quelqu'un d'examiner la possibilité de modéliser ce régime sur celui des prestations d'invalidité du RPC, qui exige que le cotisant ait participé au régime pendant deux des

cinq dernières années, je crois? On permettrait ainsi à plus de personnes de bénéficier du régime, sans qu'il faille édicter de conditions spéciales. Croyez-vous que ce modèle serait adapté à la situation des personnes que vous avez interrogées?

Dr Karen Hughes: Oui, probablement. Toutefois, il faut pousser l'analyse. J'avais l'intention de consulter l'enquête sur la main-d'œuvre et la dynamique des revenus, une étude longitudinale qui nous donnerait un début de compréhension de la mouvance d'un statut à l'autre. Malheureusement, je n'ai pas eu le temps de terminer mon analyse, mais il m'apparaît indubitable qu'il faudra absolument tenir compte de cette mouvance. Là encore, il appartiendrait à un spécialiste de la conception des programmes de tirer des conclusions, mais ce pourrait être un élément fondateur de la conception du régime. On pourrait ainsi assurer le traitement juste de tous les travailleurs et rendre le régime attrayant à un plus grand nombre, comme vous l'avez suggéré.

Pour en revenir à votre premier point, je conviens avec vous que l'offre de prestations de compassion, notamment, intéresserait certainement les travailleurs plus âgés. À maints égards, pour que le régime soit attrayant pour l'ensemble de ce groupe extrêmement morcelé, il faut étendre le spectre des étapes de vie visées, non seulement le début de la vie professionnelle, mais les années ultérieures également. Ce serait signe qu'on tient compte de l'âge moyen plus élevé de ce groupe, tant hommes que femmes.

L'hon. Paddy Torsney: Votre travail est capital. Je me réjouis d'apprendre que vous vous êtes intéressée à l'augmentation de la productivité. C'est assurément au cœur des préoccupations pour un gouvernement. Et c'est un enjeu clé pour l'économie canadienne.

De toute évidence, quand les travailleurs arrivent à concilier travail et famille, qu'ils ont le sentiment que leurs enfants sont bien soignés et qu'ils ont des choix, ils peuvent être productifs. Nous avons tous été à même de constater, dans nos milieux de travail respectifs, qu'il est très bénéfique pour un travailleur de pouvoir prendre un congé pour régler une situation extérieure difficile. Nous avons tous, chacun à notre tour, eu de telles situations à vivre.

C'est le genre d'argument économique dont nous avons absolument besoin pour vendre le régime à la population. Nous sommes à peu près tous convaincus des bénéfices d'un tel régime sur les plans affectifs et sociaux, mais l'argument économique n'est jamais à négliger.

Est-ce que nous pourrions lire votre livre en septembre?

Dr Karen Hughes: Il sera publié à l'automne.

L'hon. Paddy Torsney: À l'automne. Peut-être pourrions-nous nous le procurer. Il nous serait certainement très utile.

J'imagine que, outre les épreuves, nous obtiendrons copie du rapport déposé par Mme Hughes. Pourrions-nous en avoir une copie?

• (1600)

La présidente: Non.

L'hon. Paddy Torsney: Il n'a pas été traduit. Je comprends.

Vous nous avez fait part de statistiques fort intéressantes. Elles pourraient nous être très utiles.

Merci.

Dr Karen Hughes: Très bien. Je vous remercie.

La présidente: Merci.

Mme Smith était la suivante, mais elle a quitté. Quelqu'un d'autre pour la remplacer?

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): J'ai une question.

Ne pensez-vous pas que l'AE n'est pas le meilleur véhicule pour la prestation de ce programme? Il faudrait peut-être songer à un autre moyen ou concevoir un autre programme, comme vous l'avez vous-même souligné.

Vous avez très justement affirmé que les spécialistes sont mieux placés pour concevoir ce genre de programme, et je suis d'accord avec vous. Maintenant, devrait-il être facultatif ou non?

Ce sont les deux questions que j'avais. J'en ai toute une série, à vrai dire, qui me sont venues alors que je rêvais au rapport. J'aimerais vraiment avoir ce rapport sous les yeux. Est-il en anglais au moins? N'est-il pas possible de l'obtenir dans une seule langue?

La présidente: Il sera distribué après traduction.

Mme Lynne Yelich: Je n'arrive jamais à les avoir, ces traductions!

Le greffier: Elles sont versées au compte rendu.

Dr Karen Hughes: Vous avez demandé si l'AE représente selon moi un véhicule convenable pour le versement de prestations parentales et les prestations de maternité.

Mme Lynne Yelich: Exactement—si nous optons pour l'admissibilité des travailleurs autonomes.

Dr Karen Hughes: Cela suscite énormément de controverse. Dans les documents issus des universités, les chercheurs sont nombreux à remettre en cause l'inclusion des prestations parentales et de maternité dans le régime de l'AE. L'objection vient de ce qu'il ne s'agit pas à proprement parler de protéger les cotisants contre un risque. Il s'agit plutôt d'une certitude, puisque la venue d'enfants est plutôt courante quand il y a création d'un ménage.

C'est pourquoi certains sont d'avis qu'il faut créer un fonds distinct pour les congés de maternité et parentaux, plutôt que d'en faire un élément de l'AE. Je n'ai malheureusement pas la compétence pour commenter le pour et le contre des modèles de prestation. Tout ce que je peux dire, c'est qu'il faut s'appuyer sur le régime en place et le faire fructifier de façon judicieuse.

Toutefois, je suis catégorique : il ne faut pas en faire un choix. C'est une autre application de la notion de risque combiné, sur laquelle repose la plupart de nos régimes sociaux et du travail au Canada. Si l'adhésion est volontaire, il sera impossible de fournir le programme de façon efficace.

Mme Lynne Yelich: Selon vous, les professionnels ont moins besoin de temps que d'argent. Serait-il possible de leur offrir deux possibilités : dans un premier cas, on offrirait plus de temps mais moins d'argent, ou plus de temps mais beaucoup moins d'argent dans un deuxième cas. Le temps, c'est de l'argent, mais il arrive également que l'argent soit du temps. Est-ce que ce serait faisable?

Dr Karen Hughes: Oui, je dirais qu'un programme de ce genre devrait s'adresser à la fois aux salariés et aux travailleurs autonomes. L'idée d'une échelle mobile est défendable, elle permettrait d'obtenir des prestations moins élevées durant une plus longue période ou le contraire, des prestations plus élevées, mais moins longtemps. C'est une solution qui pourrait être intéressante pour bon nombre de travailleuses autonomes.

Ce serait également plus intéressant pour les professionnels salariés. Les statistiques montrent en effet que de nombreuses professionnelles retournent au travail beaucoup plus tôt que l'on pourrait s'y attendre. Elles ont souvent les revenus suffisants pour prendre un plus long congé. Mais leur retour précoce s'explique en partie par le fait qu'elles ne peuvent se permettre de s'absenter de leur travail pour une période aussi longue.

Donc, je serais en faveur d'un système variable.

La présidente: Merci.

D'autres questions?

Madame Guergis.

Mme Helena Guergis (Simcoe—Grey, PCC): Avez-vous des statistiques sur le nombre de travailleurs autonomes qui sont chefs de famille monoparentale?

Dr Karen Hughes: Non, pas comme ça, à brûle-pourpoint.

Mme Helena Guergis: Avez-vous des renseignements sur le nombre de travailleurs autonomes qui reçoivent des prestations d'une autre source, par exemple par l'entremise du régime d'assurance de leur conjoint?

Dr Karen Hughes: Non, je n'ai pas ces renseignements non plus.

• (1605)

Mme Joy Smith: Connaissez-vous d'autres personnes qui seraient des témoins intéressants pour notre Comité? Je pense que Helena a fait valoir un bon point. Je me demande si nous pourrions mettre la main sur ces renseignements. Avez-vous une idée de l'endroit où nous pourrions nous adresser pour les obtenir?

Dr Karen Hughes: Je peux vous suggérer les noms de deux ou trois personnes qui pourraient vous être utiles. Je pense à Donna Lero, un professeur de l'Université de Guelph. Elle a cosigné avec Jennifer Rooney le rapport dont je vous ai parlé. Elle a une connaissance approfondie des questions liées aux milieux de travail et à la famille.

La présidente: Nous l'avions invitée, mais elle n'était pas disponible.

Dr Karen Hughes: L'autre personne à laquelle je pense est le professeur Judy Fudge, de la Osgoode Hall Law School. Elle pourrait vous donner beaucoup d'information sur la question du travail autonome déguisé.

La présidente: Elle aussi avait été invitée, et n'a pu se libérer. Elle nous a toutefois transmis un document, et dès qu'il sera disponible dans les deux langues officielles, nous le distribuerons aux membres du Comité.

Mme Helena Guergis: Avez-vous trouvé des raisons positives pour expliquer pourquoi les femmes décident de créer de petites entreprises? Y a-t-il d'autres raisons susceptibles d'inciter le gouvernement à favoriser ce secteur de croissance et à encourager ces femmes?

Dr Karen Hughes: Par raisons positives, voulez-vous dire qu'est-ce qui les motive à... ?

Mme Helena Guergis: Oui.

Dr Karen Hughes: Absolument. Dans mon livre, j'explique un peu tout cela, parce que je pense que les femmes sont attirées par un certain nombre d'aspects tous très positifs. Elles veulent relever des défis; elles veulent faire un travail plus significatif. Il y a tout un éventail d'éléments liés à ce qu'il est convenu d'appeler la satisfaction intrinsèque au travail qui motivent réellement les femmes et les incitent à opter pour ce genre de travail. Lorsque l'on considère leur degré de satisfaction, on constate qu'il est extrêmement élevé par rapport à celui des salariés. Elles sont vraiment attirées par la possibilité de faire ce qu'elles veulent, de créer quelque chose de significatif, de diriger une entreprise suivant leur propre vision des choses, et de travailler lorsqu'elles le veulent.

J'enseigne à des jeunes dans la vingtaine, à l'université, et pour être franche, je suis un peu préoccupée par ce qui me semble un virage générationnel, autrement dit par un changement de perception à l'égard du travail et du milieu de travail. Je pense que beaucoup sont très intéressés à créer leur propre petite entreprise et à devenir travailleurs autonomes. L'un des avantages additionnels qu'il y aurait, par exemple, à rendre les travailleurs autonomes admissibles au congé parental serait que cette mesure n'agirait pas comme élément dissuasif dans la décision de devenir travailleurs autonomes. Lorsque l'on envisage de démarrer une entreprise à la sortie de l'université, et de travailler en tant qu'agent libre dans quelque domaine du travail intellectuel, ce pourrait être un sérieux facteur de dissuasion que de penser : « Je démarre une entreprise, et je dois y faire des investissements, alors je pense que ce sera difficile de penser à avoir des enfants [...] » Donc, c'est un pensez-y bien.

Mais il y a des tonnes de bonnes raisons pour lesquelles les femmes choisissent de démarrer une entreprise. Les compromis qu'elles font semblent davantage se situer sur le plan de la sécurité économique et du revenu. Je pense que c'est un élément dont il va falloir tenir compte dans le cadre de l'examen des programmes semblables à celui-ci, et qu'il nous faudra examiner dans quelle mesure nous devrions les rendre admissibles dans une certaine mesure au filet social, et aussi, ce qui est très important, analyser les questions liées à la formation et au développement du capital humain.

La présidente: Merci.

Madame Kadis.

Mme Susan Kadis (Thornhill, Lib.): Merci, madame la présidente.

Voilà qui vient renforcer ce dont nous venons tout juste de parler. Diriez-vous que la motivation est différente pour les hommes que pour les femmes, en ce qui concerne le travail autonome, et pourriez-vous élaborer un peu sur ce sujet?

Dr Karen Hughes: Je dirais, en effet, que c'est différent en un sens. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, près de 40 p. 100 des hommes deviennent travailleurs autonomes afin de jouir d'une plus grande indépendance sur le marché du travail. Ce renseignement provient de l'enquête sur le travail autonome. Les hommes ont beaucoup moins tendance à donner comme raison les questions liées à la conciliation travail-famille. En effet, la conciliation travail-famille est pertinente pour environ le quart des femmes qui sont travailleuses autonomes, et seulement pour un nombre relativement restreint d'hommes dans la même situation. Donc, il y a effectivement des différences entre les deux sexes pour ce qui est des raisons données pour justifier le choix du travail autonome, soit l'indépendance et le goût de relever des défis, par rapport aux aspects liés à la conciliation travail-famille.

Mais cela ne signifie pas que les femmes ne sont pas attirées par la possibilité de jouir d'une plus grande indépendance et de relever des défis plus stimulants. Environ le quart des femmes citent, en tant que principale raison ayant motivé leur décision de devenir travailleuses autonomes, le désir d'une plus grande indépendance et de défis plus stimulants.

Mme Susan Kadis: Je pense que c'est très important, parce que cela nous permet vraiment de bien comprendre ce qui se passe, et plus particulièrement grâce au livre ou au rapport, etc., et de comprendre aussi les changements qui s'opèrent dans la société. Il y a de plus en plus de femmes qui... j'ai moi-même démarré une entreprise vers le milieu des années 80—quelque chose dans le genre...

• (1610)

L'hon. Paddy Torsney: Au Moyen-Âge?

Mme Susan Kadis: Dans les années 80.

C'était très nouveau et très avant-gardiste que de travailler à partir de la maison à cette époque, bien avant Internet, etc. Je n'avais pour instrument de travail qu'un téléphone—et j'étais très isolée. Oui, j'ai fait cela pendant que j'élevais mes enfants. Mais, cela permet de mieux comprendre que, si c'est temporaire pour certaines personnes, ça peut devenir une solution permanente pour d'autres.

Vous avez brièvement fait allusion aux personnes plus âgées ou d'âge moyen, qui pouvaient éprouver certaines difficultés à retourner sur le marché du travail, ou encore aux victimes d'un licenciement, hommes ou femmes, n'ayant pas d'autres solutions de rechange, et qui décident de démarrer leur propre entreprise, dans le sens créatif. Alors, est-ce que cette catégorie de personnes représente un pourcentage élevé d'hommes et de femmes?

Dr Karen Hughes: Voulez-vous parler de ceux et celles ayant été forcés de se tourner vers le travail autonome?

Mme Susan Kadis: Oui.

Dr Karen Hughes: Je le répète, il s'agit de renseignements puisés dans l'enquête de 2000 sur le travail autonome. L'enquête a montré qu'environ un travailleur autonome sur cinq se classait dans la catégorie des travailleurs autonomes involontaires ayant opté pour le travail indépendant à la suite d'un congédiement ou parce qu'ils étaient incapables de se trouver un emploi convenable.

Je pense qu'il faut remettre cette statistique dans le contexte des changements qui se sont opérés dans les années 90 sur le marché du travail—les énormes restructurations survenues dans le secteur public et le secteur privé. Dans le cadre de mon étude, j'ai réalisé qu'un certain nombre d'Albertaines que j'ai interviewées avaient été licenciées à la suite d'une restructuration très importante au sein du gouvernement provincial. J'ignore quel est le pourcentage cinq ans plus tard. Il pourrait être légèrement inférieur à une sur cinq, mais il est probable qu'un nombre considérable de ces personnes sont toujours des travailleurs autonomes involontaires.

Mme Susan Kadis: Quel est le pourcentage de travailleuses autonomes recevant des prestations parce qu'elles font partie d'associations professionnelles? Je fais référence par exemple aux avocates, par rapport à celles qui n'appartiennent à aucune association professionnelle.

Dr Karen Hughes: Quel genre de prestations... ?

Mme Susan Kadis: N'importe quel type de prestations, du moment qu'elles sont liées à l'appartenance à long terme à une association.

Dr Karen Hughes: Je ne suis pas en mesure de répondre à cette question. C'est difficile à dire avec cette population, parce qu'il existe une telle quantité et une telle diversité d'entreprises et de professions. Les femmes ayant des titres professionnels, toutefois, sont capables d'obtenir des taux d'assurance privilégiés ou d'autres avantages par l'entremise de leur association professionnelle.

N'oubliez pas, toutefois, que les professions libérales représentent une petite part du marché du travail. Même chez les travailleurs autonomes, elles représentent un plus petit groupe, disons, que les représentants dans la vente au détail. Le principal domaine dans le travail autonome est celui de la vente au détail. D'autres secteurs importants sont la coiffure et les soins des enfants. Les médecins et les avocats représentent une part beaucoup plus petite du marché du travail.

Mme Susan Kadis: Quel sous-groupe devrions-nous examiner plus en profondeur, à votre avis, si nous décidions de consulter davantage dans ce domaine? Vous faites allusion à un éventail assez large. Quel groupe devrions-nous étudier plus en profondeur?

Dr Karen Hughes: Il y a un certain nombre de problèmes à résoudre. En ce qui a trait aux questions que je définis comme faisant partie de la protection sociale, j'inclurais l'accès aux prestations parentales et de maternité. L'accès aux prestations d'invalidité à court terme ou de maladie pourrait aussi avoir son importance, de même que celui des prestations pour les soins prodigués avec compassion.

La présidente: Madame Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Bonjour.

J'ai ici une note qui dit qu'en 2003, vous avez fait un exposé dans le cadre des Petits déjeuners sur la Colline. Vous disiez que les femmes sont plus sujettes à devenir travailleuses autonomes à cause d'un manque de débouchés et de la présence de formes de discrimination subtiles ou directes.

Pourriez-vous nous donner des détails? Je n'étais pas là en 2003. J'aimerais vous entendre à ce sujet et connaître votre point de vue sur ces conditions associées aux femmes.

•(1615)

[Traduction]

Dr Karen Hughes: Les entrevues que j'ai menées moi-même, et tout un éventail d'études universitaires m'ont fourni la preuve que certaines femmes ont quitté des organisations en raison de ce qu'il est convenu d'appeler «plafond de verre»—qui fait référence à des formes subtiles de discrimination ou d'obstacles à la promotion et à la mobilité verticale. Cette situation pourrait être un facteur influençant les femmes dans leur décision de créer leur propre entreprise. C'est difficile pour nous de donner des chiffres précis à ce sujet. Si on considère la manière dont les enquêtes actuelles au Canada interrogent les répondants pour connaître les raisons les ayant incités à opter pour le travail autonome, une femme qui aurait été victime de ce genre de comportement pourrait avoir donné comme principale raison ayant entraîné son choix de devenir travailleuse autonome le désir d'élargir son champ de possibilités ou de relever des défis plus stimulants. On pourrait presque en déduire qu'il s'agit d'une raison positive si on la lisait dans une enquête. À ma connaissance, il n'existe aucune enquête dans laquelle on demande aux femmes si elles sont devenues travailleuses autonomes à cause de la discrimination subtile dont elles étaient victimes. Des études sur une petite échelle pourraient suggérer qu'il s'agit d'un facteur parmi tant d'autres.

[Français]

Mme France Bonsant: Si j'ai bien compris, les femmes qui travaillent dans une grande entreprise et qui n'ont pas eu accès à une promotion quelconque à cause de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de quoi que ce soit sont plus sujettes à démarrer une entreprise à leur compte et à faire concurrence à l'entreprise qui les a lésées un peu.

Est-ce que je comprends bien?

[Traduction]

Dr Karen Hughes: Je ne dirais pas qu'elles ont plus de chances de devenir travailleuses autonomes parce que je ne peux pas comparer systématiquement les populations. Je dirais plutôt que la discrimination semble être un facteur parmi d'autres susceptibles d'expliquer ce comportement. J'aimerais pouvoir vous en dire davantage.

La présidente: Merci, madame Bonsant.

Monsieur Powers.

M. Russ Powers (Ancaster—Dundas—Flamborough—Westdale, Lib.): Merci d'être venue, professeur Hughes.

Avez-vous eu la chance d'examiner la nouvelle loi sur les prestations parentales adoptée dans la Province de Québec?

Dr Karen Hughes: Je n'ai vu que les résumés, je ne l'ai pas examinée en détail.

M. Russ Powers: La question que j'aimerais vous poser porte sur un élément auquel vous avez fait allusion dans votre déclaration préliminaire, ce que j'appellerais la flexibilité de la période de récupération. Je crois me souvenir—et mes collègues me corrigeront si je me trompe—que cette période est passée de 28 à 35 semaines. C'est justement cette flexibilité qui permet de choisir entre recevoir des prestations plus élevées durant une courte période ou des prestations moins élevées pendant plus longtemps.

Vous avez fait certains commentaires à ce sujet. Pourriez-vous élaborer un peu sur le raisonnement qui vous donne à penser que cette flexibilité est justifiée, et nous dire pourquoi nous devrions nous y attarder.

Dr Karen Hughes: Oui. Encore une fois, mon raisonnement sur cette question repose sur la grande diversité que l'on retrouve dans la population des travailleurs autonomes. Je reconnais que cette caractéristique ne facilite pas les choses aux membres de ce Comité, parce que certains groupes bénéficieraient davantage d'un type de programme, et les autres seraient mieux servis par un autre. Je pense qu'en intégrant la souplesse en ce qui concerne le compromis entre la durée de la prestation et le montant de la même prestation, on permet aux femmes de bâtir un programme qui convient mieux à leurs propres circonstances.

Par exemple, je pense à des femmes que j'ai interviewées et à qui j'ai parlé, et surtout à une femme qui est consultante et qui possède un groupe assez stable de clients. Elle pourrait peut-être s'absenter du travail durant trois ou quatre mois si elle structurait son travail en conséquence, si elle pouvait produire certains rapports et indiquer qu'elle sera absente durant un certain temps, mais qu'elle reviendra ensuite. Donc, pour elle, ce serait possible d'envisager un congé d'une durée de quatre mois, si elle le souhaitait.

Mais d'autres femmes sont engagées dans ce que j'appellerais un travail du type services directs, et elles ne pourraient pas se le permettre. Il se peut qu'elles fournissent des conseils sur une base continue à un client. Ou encore qu'elles offrent des services alimentaires. Ou des services d'entretien. Je le répète, il existe tout un éventail d'activités. Dans des situations semblables, les femmes ne peuvent guère prendre plus de quatre ou cinq semaines de congé. Ou alors, elles pourraient peut-être prendre un court congé, et en reprendre un autre un peu plus tard, ce qui pourrait être une autre éventualité à envisager dans le cadre d'un programme flexible.

Je pourrais continuer indéfiniment en vous décrivant diverses situations de travail, et ce qui conviendrait dans tel et tel cas. Je pense qu'en abordant les choses de cette manière, c'est-à-dire en prévoyant une certaine souplesse dans l'application du programme, on laisse à chacune la possibilité de créer un environnement plus viable, à la fois en ce qui concerne la durée du congé qu'il est possible de prendre, et en ce qui concerne les considérations financières, à la fois pour elles-mêmes et pour leur entreprise.

• (1620)

M. Russ Powers: Puis-je poser une question.

La présidente: Vous avez le temps.

M. Russ Powers: Peut-être que mes collègues du Québec ou notre personnel seraient mieux placés pour répondre à cette question, après tout. Est-ce que le montant brut total des paiements est le même dans les deux cas? Autrement dit, est-ce que les paiements pour la période de 28 semaines sont égaux à ceux offerts pour celle de 35 semaines? Je n'ai pas fait le calcul.

La présidente: Nous allons vérifier ça pour vous.

M. Russ Powers: Merci.

La présidente: Avez-vous une autre question, monsieur Powers?

M. Russ Powers: Non, merci.

La présidente: Madame Guergis.

Mme Helena Guergis: Merci. Je voulais faire un commentaire.

L'un des témoins que nous avons entendus la semaine dernière, et je pense que quelques-uns parmi nous ont déjà relevé la question, a déclaré que les personnes qui reviennent après un congé de maternité se retrouvent dans des conditions de travail malsaines, et que c'est pour cette raison que certaines optent pour le travail autonome. Je me demande si vous avez des remarques à formuler à ce sujet, parce que c'est un son de cloche différent de celui que nous avons entendu, et que je trouve cette situation inacceptable.

Vous avez cité des chiffres comme quoi ce serait surtout des femmes d'un certain âge qui opteraient pour le travail autonome plutôt que le groupe assez important, bien entendu, des jeunes mères. J'entretiens certaines inquiétudes à ce sujet. Je trouve que les travailleurs autonomes—j'en ai moi-même fait partie et j'ai été élevée dans une famille de travailleurs autonomes, je pense que nous sommes autour de 25 à avoir créé notre propre entreprise—pourraient avoir des réticences à l'idée de devoir cotiser à un autre programme, parce que chaque sou est compté, et plus particulièrement durant les premières années de démarrage de sa propre entreprise.

Alors, je voudrais que l'on s'assure de bien examiner la situation et de ne pas gruger encore davantage les revenus des travailleurs autonomes, ce qui risquerait de refroidir l'ardeur des nouveaux venus. De nos jours, il y a déjà tellement de paperasserie, de taxes et d'impôts à payer, de tracasseries administratives pour les petites

entreprises. Je veux seulement m'assurer que nous n'empruntons pas cette voie. Des commentaires?

Dr Karen Hughes: J'aimerais faire des observations sur ces deux points, si vous le permettez.

Et pour commencer, j'aimerais revenir sur les conditions de travail malsaines. Je suppose que cela s'adresse aux personnes qui retournent...

L'hon. Paddy Torsney: Simplement pour situer le contexte, il s'agissait d'une avocate, et lorsqu'elle est retournée au travail, l'attitude au sein du cabinet donnait à penser que le fait qu'une personne ait pris un congé voulait dire que cette personne n'était pas aussi motivée à l'égard de l'employeur que les autres.

Dr Karen Hughes: Je vois.

Mme Helena Guergis: Mais la femme ayant fait cette affirmation a déclaré qu'elle n'était pas la seule à avoir vécu cette situation. Elle a affirmé que d'autres femmes lui avaient confié avoir vécu la même chose.

L'hon. Paddy Torsney: Tout à fait.

Dr Karen Hughes: Oui, je dirais qu'il n'y a pas eu de recherches systématiques sur le sujet. De fait, c'est une question que j'ai déjà abordée avec le professeur Fudge, que je vous ai mentionnée tout à l'heure, je lui ai demandé s'il existait quoi que ce soit sur le sujet. C'est évidemment une situation que j'ai été à même d'observer, à la fois dans le cadre de mon étude, dans une certaine mesure, mais aussi dans ma propre expérience, avec la maternité, voir des collègues décider de quitter les organisations et de démarrer leur propre entreprise, ou de faire autre chose.

C'est inadmissible. Et je pense que c'est un problème beaucoup plus répandu qu'on ne le croit, mais je ne dispose d'aucune donnée systématique nous éclairant sur les motivations des femmes à devenir travailleuses autonomes et par conséquent, nous indiquant dans quelle mesure cette situation serait à l'origine de leur décision.

L'autre remarque que vous avez faite portait, je crois, sur le fardeau financier que les cotisations à un programme de ce genre pourraient imposer...

Mme Helena Guergis: J'aimerais ajouter qu'étant donné que la majorité de ces travailleurs sont en fait des travailleuses, à mon avis, elles seraient plus compréhensives et accepteraient plus facilement de contribuer à un programme de ce genre, mais si ce programme est destiné à tous les travailleurs autonomes—y compris les hommes—il se pourrait qu'il y ait des réticences.

Dr Karen Hughes: Je comprends bien le problème, et je pense moi aussi qu'il faut étudier très sérieusement la question, et surtout en tenant compte des niveaux de revenus. En revanche, si nous interrogeons la population canadienne ou la population active et si nous lui demandons si elle est en faveur de contribuer à un régime de prestations pour des congés parentaux et de maternité, je pense que les gens seraient majoritairement en faveur. Je le répète, dans une large mesure, c'est tout simplement dans l'intérêt de chacun.

Encore une fois, cela nous ramène à la question de l'attitude avec laquelle nous abordons l'éventualité de financer collectivement ces régimes. Les meilleurs renseignements dont je dispose, à ce sujet, sont ceux qui proviennent de l'étude Rooney qui a examiné certaines estimations préliminaires des coûts, et je crois me rappeler que ces coûts représentaient quelque chose comme 0,3 p. 100 des gains annuels.

Si ce chiffre est réaliste, il ne me semble pas exagéré, mais il est certain qu'une prestation de ce genre entraînera des résistances de la part de ceux et celles qui ne pourront pas en bénéficier. Donc, cela vient confirmer la nécessité d'examiner la possibilité d'adopter plutôt un régime de prestations qui englobe non seulement les congés parentaux et de maternité, mais aussi les congés pour les personnes qui donnent des soins par compassion, par exemple, parce qu'ainsi on vise un plus grand groupe sur le plan démographique, et tout autant les hommes que les femmes.

• (1625)

Mme Helena Guergis: Merci.

La présidente: Merci.

Madame Torsney.

L'hon. Paddy Torsney: J'essaie aussi d'aborder les choses avec créativité. Le problème à résoudre, pour bon nombre de travailleurs autonomes aussi... Je suis frappée par le nombre de mes amis qui sont chefs de famille monoparentale, qui offrent des services de consultation, et qui n'ont aucune assurance-invalidité à long terme. Je me demande ce qui va se passer s'il leur arrive quelque chose? Les gens doivent réaliser que même si cotiser à un régime d'assurance représente beaucoup d'argent sur le coup, mon Dieu! les prestations éventuelles peuvent faire toute la différence si jamais il survient un problème.

Donc, le problème à résoudre tourne autour de la perception du prix à payer, et des choix qui s'offrent. S'il est question de mettre en place un régime distinct, évidemment, il ne peut être viable que si l'on dispose de certaines mesures de la probabilité que des individus n'en auront pas besoin ou alors il risque de coûter beaucoup trop cher.

Je me demande si on ne pourrait pas inviter des représentants du secteur des assurances, de l'ACCAP par exemple, des gens qui pourraient nous dire qui serait à même de mettre en place un tel régime dans le secteur privé, ou s'il en existe déjà.

L'autre côté de la médaille en ce qui concerne toute la question des parents revenant au travail et des propriétaires de petites entreprises —et plus particulièrement lorsqu'ils ont des employés—c'est qu'ils doivent déjà affronter la résistance des propriétaires de petites entreprises concernant les congés parentaux d'un an et l'obligation de garantir l'emploi au retour de ce congé, et c'est difficile aussi pour la personne qui revient au travail. Soit la tâche a changé ou la personne qui occupait leur poste fait désormais davantage partie intégrante de l'organisation. Mes amis entrepreneurs me disent que pour un congé de six mois, ils pourraient garantir le poste, mais pour une année complète, c'est vraiment trop difficile.

Donc, il faut davantage sensibiliser les gens à la conciliation travail-vie, expliquer pourquoi il est important que les familles aient des enfants, et pourquoi nous avons besoin d'enfants dans ce pays. Mais, à votre connaissance, existe-t-il un cadre plus large de discussion, dans le milieu universitaire par exemple ou encore un cadre favorisant le développement de l'organisation? Est-ce que les chambres de commerce ou les propriétaires de petites entreprises vous invitent à venir leur parler de ces questions? Parce qu'ils se débattent sur plusieurs fronts.

Dr Karen Hughes: Si les entreprises me demandent...

L'hon. Paddy Torsney: Oui.

Dr Karen Hughes: Non, pas du tout.

La question de la conciliation travail-famille et celle des soins par compassion font doucement leur chemin dans la conscience du grand

public, on commence à réaliser que non seulement elles sont importantes sur le plan familial et de la vie personnelle, mais aussi pour la productivité et pour l'économie, et ainsi de suite.

Pour ce qui est de ma propre recherche, j'essaie de diffuser mes travaux dans les publications spécialisées dans les politiques où il existe une possibilité en quelque sorte d'encadrer le débat. Je suis convaincue qu'il faut encadrer ce débat, aussi, en tenant compte du taux de natalité en chute libre, du vieillissement rapide de la population, de même que du taux de dépendance qui se rétrécit de façon très significative. Le Canada n'est pas le seul à vivre ce problème. D'autres pays font face à la même situation, mais pour nous, c'est un problème sérieux. Je pense que si l'on parvient à décrire la situation par rapport à ces autres questions, on arrivera plus facilement à faire comprendre que toute la société pourrait en tirer parti, et non seulement quelques individus; que les avantages seraient aussi tangibles sur le plan social et économique.

J'aimerais revenir à un point que vous avez fait valoir tout à l'heure. Je pense que l'argument à retenir pour vendre l'idée d'un régime de prestations ne devrait pas reposer sur l'équité, mais plutôt sur la rentabilité économique et la productivité.

J'ai pris connaissance d'un rapport intéressant réalisé par John Baldwin, à Statistique Canada. On y examine la productivité et le rôle du secteur de la petite entreprise et on y établit un lien entre la croissance de ce secteur et la baisse de la productivité, ce qui, à certains égards, peut paraître paradoxal. Mais je pense que l'un des arguments que l'on pourrait faire valoir est qu'une mesure comme celle des prestations parentales contribueraient, en réalité, à aider les entreprises à être plus productives, parce qu'elles fourniraient des mesures de transition essentielles à un moment important.

Je le répète, nous ne disposons d'aucune preuve systématique, mais je suis sûre qu'un nombre important d'entreprises connaissent un déclin ou finissent en queue de poisson durant la période où les femmes et les hommes élèvent de jeunes enfants.

Je pense qu'il faut se pencher davantage sur les liens qui existent entre les questions de conciliation travail-famille et la productivité, et plus particulièrement dans ce secteur.

• (1630)

L'hon. Paddy Torsney: Nous pourrions peut-être essayer de trouver des exemples pour montrer à la population que tout ceci a du sens. On se sert parfois de critères de ce genre pour classer les entreprises. Vous savez, le genre de classement qui catégorise par exemple les entreprises qui sont de bons employeurs pour les femmes.

Je suis moi-même issue d'une famille d'entrepreneurs. J'ai également travaillé pour une société formidable. Les employés, hommes et femmes pouvaient prendre des congés parentaux et bénéficiaient de paiements compensatoires intéressants. Lorsqu'un enfant était malade, on pouvait l'emmener au bureau. Ce n'était pas un problème. Les deux présidents de l'entreprise avaient mis en place ces mesures pour leurs familles respectives—ils avaient compris—donc, c'était facile de travailler dans cette boîte. En cas de crise familiale, pas de problème, on pouvait prendre congé, mais naturellement pas pour une période indéterminée. Dans cette entreprise, on avait réussi à obtenir un équilibre satisfaisant. C'était un milieu de travail formidable, de ce point de vue.

Évidemment, tous les employeurs ne voient pas les choses du même oeil. Mais en mettant en lumière ceux qui obtiennent de bons résultats, en montrant qu'il y a un facteur décisif, nous pourrions faire la preuve que c'est important.

Dr Karen Hughes: Tout à fait.

La présidente: Merci.

Madame Smith.

Mme Joy Smith: On dirait que, quelle que soit la question, en rapport avec ces exposés, les données concrètes sont difficiles à trouver. Ce doit être assez frustrant pour vous aussi, dans le cadre de votre travail à l'université, de ne pas arriver à mettre la main sur des données pertinentes.

À mon avis, c'est un problème important, et il faut le régler tout de suite. Il y a une industrie en pleine croissance—les mères qui choisissent de rester à la maison, les pères qui travaillent dans leur propre entreprise, à partir de chez eux, l'entrepreneuriat. Les entreprises en question peuvent être petites ou grandes. Beaucoup d'entre nous ont acquis de l'expérience dans les affaires, moi comprise. On est tellement occupé à diriger cette entreprise que l'on manque de temps. On manque de temps pour étudier ce qui se passe chez le voisin. On a les yeux rivés sur le résultat net, et sur les moyens de stimuler la croissance. Je me demande si ce n'est pas un sujet que les gouvernements de notre pays devraient étudier. Peut-être qu'il faut analyser exactement ce qui est en train de se passer avec notre population active. Les Centres de services pour les femmes entrepreneurs et Statistique Canada ont commencé à faire des recherches à ce sujet. Mais je me demande, Karen, si vous pensez que nous devrions entreprendre quelque chose de plus important. Il me semble qu'il y a beaucoup de lacunes en ce domaine.

Je suis un peu mal à l'aise avec les décisions prises sur le coup d'une intuition, parce que l'intuition varie d'une personne à l'autre, d'un témoin à l'autre. Selon moi, en tant que parlementaires, c'est une question que nous devons aborder dès maintenant pour le bien de la nation. Avec l'augmentation du nombre d'entreprises, et vu l'intérêt croissant pour le travail autonome, je pense que le moment est venu d'aller de l'avant. Mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Dr Karen Hughes: Je suis d'accord avec vous. Je pense que nous possédons beaucoup d'information, en tout cas beaucoup plus qu'il y a dix ans. À bien des égards, les lacunes reflètent l'évolution de l'économie. Durant quelques décennies au cours du XXe siècle, nous avons enregistré une baisse continue dans le travail indépendant. Nous assistons aujourd'hui à un renversement de cette tendance.

Mais des recherches intéressantes sont en cours. Industrie Canada a tenu un forum sur les femmes entrepreneurs, l'automne dernier. Le Groupe de travail du Premier ministre fournit lui aussi des renseignements très utiles sur la question. Certaines enquêtes réalisées récemment sont aussi une source intéressante, comme l'enquête sur le travail indépendant, qui est l'une des premières à s'être penchée sur la question. Il faut continuer à réaliser ce genre d'enquêtes, et il faut intégrer les analyses du travail indépendant et de l'emploi salarié dans les autres enquêtes sur la population active.

Pour ce qui est des enquêtes sur le secteur de la petite entreprise, il nous faut davantage d'information concernant les antécédents familiaux et personnels des répondants. Il existe beaucoup de données utiles. Je pourrais probablement répondre à bon nombre de vos questions simplement en me servant des enquêtes sur la petite entreprise, mais ces enquêtes ne sont d'aucune utilité en ce qui concerne les antécédents familiaux ou les caractéristiques personnelles, et ce sont précisément ces renseignements qui me permettraient de répondre complètement à vos questions. Je pense que la collecte de renseignements, l'examen des politiques et l'analyse devraient être intégrés de manière beaucoup plus systématique.

• (1635)

La présidente: Vous avez mentionné ces allers retours entre le statut d'employé et celui de travailleur indépendant. Savez-vous s'il existe des renseignements démographiques sur les gens qui font ces allers retours? S'agit-il d'une cohorte de jeunes gens? Je suis frappée d'apprendre que bon nombre de ceux qui cotisent à l'assurance emploi ne réussissent jamais à accumuler suffisamment d'heures travaillées pour devenir admissibles à des prestations. Je me demande quels seraient les avantages pour les parents à revenir au système de l'assurance emploi. Disposez-vous de renseignements à cet égard?

Dr Karen Hughes: Je n'ai pas de renseignements précis à ce sujet. Je vous ai mentionné notamment l'étude réalisée par Lin et d'autres personnes à Statistique Canada. Cette étude s'inspire des résultats de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Il s'agit d'un modèle économétrique, qui ne considère que les flux, un modèle qui mesure le nombre d'entrées et de sorties sur le marché, au cours d'une année donnée. On ne porte aucun intérêt aux renseignements démographiques.

Mis à part cette étude et certains indicateurs d'ordre très général, je ne pense pas qu'il y ait vraiment de renseignements pertinents sur les caractéristiques démographiques. J'ai l'intention de me pencher sur cette question lorsque j'examinerai l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Je me ferai un plaisir de vous transmettre tout ce que je pourrais éventuellement trouver sur le sujet. Mais je pense que c'est une bonne question, parce que l'on touche à des aspects générationnels, comme par exemple, si on note une plus grande propension chez certains groupes démographiques à faire des allers retours, ou à faire preuve de stabilité.

La présidente: Avez-vous une question?

L'hon. Paddy Torsney: À ce sujet, professeur Hughes, je ne sais si vous êtes au courant des dispositions relatives à la réadmissibilité de la législation sur l'AE, mais elles prévoient, essentiellement, que si vous vous êtes absenté du marché du travail pour élever un enfant ou pour donner naissance à un enfant, à l'intérieur d'une période de cinq ans, vous êtes admissible aux dispositions relatives à la formation. Vous ne recevrez peut-être pas de prestations de l'AE, mais vous pourriez au moins être admissible à recevoir la formation. Et voilà un élément qui pourrait faciliter les choses aux travailleurs autonomes, et leur permettre de faire la transition entre les deux statuts—à un certain moment, peut-être que leur entreprise connaît le succès, ou encore que le moment est venu dans leur carrière de retourner à un emploi salarié—donc, ce pourrait être un autre avantage mis à leur disposition, qui leur ouvrirait des possibilités, sans devoir dire adieu à leur entreprise, dans la mesure où ils auraient versé des cotisations à l'AE au cours des cinq années précédentes.

Dr Karen Hughes: Oui, en effet, je pense que les aspects liés à la formation sont vraiment essentiels, aussi je suis d'accord avec vous qu'il faut examiner cela en profondeur.

L'hon. Paddy Torsney: Il est à espérer que l'expérience du Québec nous servira et que nous pourrions l'adapter d'un bout à l'autre du pays. Cet exemple nous sera très utile.

La présidente: D'autres questions?

Madame Hughes, je vous remercie beaucoup d'être venue.

Dr Karen Hughes: Je vous en prie.

L'hon. Paddy Torsney: Continuez votre excellent travail.

La présidente: Nous avons cerné un certain nombre d'autres domaines, mais si jamais vous mettez la main sur des renseignements qui pourraient nous être utiles, ou si vous avez des suggestions

à nous faire, n'hésitez pas à communiquer avec le greffier et nous ferons le nécessaire.

Merci encore.

Dr Karen Hughes: Merci à vous. J'apprécie que vous ayez pris le temps de m'écouter.

La présidente: Je vous en prie.

La séance est levée.

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

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

Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:

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

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.