

[Texte]

• 1620

Mme Cadieux: Parmi les plaintes contre les banques qu'on a reçues, il y a peut-être des plaintes en matière de crédit comportant des aspects systémiques.

Par exemple, si une plaignante alléguait qu'on avait refusé d'examiner sa demande de crédit à cause de sa race ou de son sexe, on a pu demander qu'on corrige la politique. En général, si je me souviens bien, lorsqu'on a examiné les politiques des banques en matière de crédit, on a constaté qu'elles étaient conformes à la loi. Cependant, il est possible que certaines plaintes en matière de crédit logées par un individu aient comporté des aspects systémiques.

Mme Copps: En matière de crédit, mais pas en matière d'emploi.

Mme Cadieux: Je ne me souviens pas.

Mme Copps: Alors, vous avez étudié des plaintes individuelles d'employés de banques, mais jamais de plaintes systémiques.

Mme Cadieux: Je ne me souviens pas.

Ms Jensen: Mr. Chairman, there have been individual complaints focusing on employment practices that were applicable to the employees of an individual branch. And if one construes that as somewhat systemic, yes we have dealt with them, but there have not been broad-based allegations dealing with general employment systems in the banking industry.

Ms Copps: I think broad-based allegations have been made in the press. Perhaps they have not carried it through to the Canadian Human Rights Code. I mean, it quite clearly indicates that with VISA workers there have been very broad-based complaints. But if they have not as a group filed a . . .

Mr. Fairweather: They may have, as I understand it, in a very interesting Canadian Labour Board decision involving the VISA workers. Perhaps they preferred that route.

Ms Copps: I guess the reason I raised that question is because if you look at the companies that are under federal jurisdiction, the one that really jumps to mind as being—companies in a general way, but certainly the banking industry appears to be one of the more glaring examples of job discrimination against women. I do not know how many times you have to walk into a bank to see that usually the young men who are behind the counter are management trainees, and the women who are behind the counter tend to be tellers *ad infinitum*. And there have been a number of studies to show this.

How you deal with it, whether it is in education programs, etc. . . . But it seems to me the Canadian Human Rights Commission would have an involvement in looking at it in a systemic way.

Mr. Fairweather: Interestingly enough, one of the banks has a 50:50 rule, male-female, on all employee training. I spent a

[Traduction]

Mrs. Cadieux: Among the complaints filed against banks which we have received, there may be complaints on credit matters which have systemic implications.

For example, if a complainant alleged that her credit application was not considered because of her race or her sex, we may have asked that this be changed. I may be wrong, but when we reviewed the banks' credit policies, we found that they met the requirements of the Act. However, some complaints filed by an individual on credit matters may have had systemic implications.

Ms Copps: Credit-wise but not employment-wise.

Mrs. Cadieux: I do not remember.

Ms Copps: So you have considered complaints filed by individual employees of banks but none on systemic grounds.

Mrs. Cadieux: I do not remember.

Mme Jensen: Monsieur le président, nous avons reçu des plaintes déposées par des employés d'une agence de banque donnée et qui portaient sur certaines pratiques d'emploi. Et si l'on y voit une forme de discrimination systémique, alors, oui, nous les avons instruites, mais aucune plainte générale portant sur l'emploi dans les banques n'a été reçue par la commission.

Mme Copps: La presse en a fait état. Il se peut que les intéressés n'aient pas porté plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne. Mais, pour ce qui est des employés des services VISA, il est manifeste que des plaintes d'ordre général ont été portées. Mais s'ils n'ont pas, en groupe, déposé de . . .

M. Fairweather: Ils l'ont peut-être fait, puisqu'une décision fort intéressante a été rendue par le Conseil canadien des relations de travail à ce sujet. Ils ont peut-être préféré emprunter cette voie-là.

Mme Copps: Je vous pose cette question car, si vous examinez les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale, je parle des entreprises en général, il est manifeste que les banques constituent, selon toute apparence, l'un des exemples les plus flagrants d'entreprises pénalisant les femmes. Vous n'avez qu'à entrer dans une banque pour constater que les jeunes hommes qui sont de l'autre côté du comptoir sont en général des stagiaires en administration alors que les femmes restent caissières toute leur vie. Et de nombreuses études l'ont prouvé.

Comment résoudre ce problème, en sensibilisant les intéressés, etc. Mais il me semble qu'il appartiendrait à la Commission canadienne des droits de la personne d'intervenir et de voir s'il n'y a pas discrimination systémique dans ce cas-là?

M. Fairweather: Fait intéressant, une des banques forme 50 p. 100 d'hommes et 50 p. 100 de femmes. J'ai passé toute une