

[Texte]

Ms Connick: Usually a seasonal worker in this province seems to find no problem as far as unemployment insurance is concerned. It seems to be the part-time worker, perhaps a permanent part-time worker, who does not work enough hours in the particular job during the week to qualify for UI. But a seasonal worker usually manages to find the 10 weeks. But as far as UI is concerned . . .

M. Tremblay (Lotbinière): En tout cas, juste en terminant, je vous félicite encore une fois pour le réalisme de vos recommandations et nous espérons, d'un autre côté, que nous ne vous décevrons pas trop au moment de la publication de notre rapport final.

Merci.

The Chairman: Thank you. Mrs. Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you very much, Mr. Chairman. Thank you. It is an excellent brief and there are a number of issues on which I have felt we have not had enough input. I am most pleased to see you addressing them. I would appreciate an elaboration particularly with respect to the role and responsibility for affirmative action and decision making by CEIC and CEC centres. You address it on pages 3 and 4. I would like to discuss it with you.

I would like also to address the whole area of part-time work and pick up where Maurice highlighted some of our concerns. I feel that your 10 years of experience gives you the background to enable us to have some definitive opinions which we may have missed, not having had the same degree of experience that you have had.

Before I go on, I just want to thank you very much. Under childcare, I am pleased that you said both infant latch key and shift hours. We will certainly keep it in mind.

On the non-traditional jobs and proactive role that you are talking about for CEIC, and on the personal biases which in a sense are understandable but not acceptable, shop foremen and floor bosses, etc., etc., who have never seen women in these non-traditional areas have a difficult time. If we do not do some education and training, I would imagine that this could create a problem. Are you aware of any education and training programs for those who do the hiring or the supervision of women coming into these non-traditional areas? Is there some kind of a program that has been instituted? If not, whose responsibility and at whose . . .

• 1940

Ms Connick: On Prince Edward Island there is a person who works at CEIC whose responsibility it is to go around to employers who want to have a voluntary affirmative action program in their company. She would explain to any employer who was willing to listen to her exactly what was involved, and do an audit of the business to point out the the areas where systemic discrimination was taking place. But it is my

[Traduction]

Mme Connick: En général, le travailleur saisonnier de cette province ne semble pas avoir de difficultés du côté de l'assurance-chômage. C'est plutôt le travailleur à temps partiel, ce peut être un travailleur permanent à temps partiel, qui ne travaille pas suffisamment d'heures par semaine pour le même emploi qui n'est pas admissible à l'assurance-chômage. Mais un travailleur saisonnier s'arrange généralement pour faire les dix semaines. Mais pour l'assurance-chômage . . .

Mr. Tremblay (Lotbinière): At any rate, just to finish, I want to congratulate you again for the realism of your recommendations and we hope, on the other hand, that our final report will not be too much of a disappointment to you.

Thank you.

Le président: Merci. Madame Finestone.

Mme Finestone: Merci beaucoup, monsieur le président. Merci. C'est un excellent mémoire qui traite de quelques questions sur lesquelles j'estimais que nous n'avions pas eu suffisamment d'avis. Je suis très heureuse que vous vous y soyez attaquée. J'aimerais qu'il y ait élaboration, particulièrement en ce qui a trait au rôle et aux responsabilités en matière d'action positive et de prise de décisions par Emploi et Immigration Canada et les centres d'emploi du Canada. Vous en parlez aux pages 3 et 4. J'aimerais en discuter avec vous.

J'aimerais également discuter du travail à temps partiel et reprendre certains points que Maurice a fait ressortir et qui nous intéressent particulièrement. Je pense que vos dix années d'expérience vous permettent de vous faire certaines opinions définitives, contrairement à nous qui n'avons pas la même expérience.

Avant de commencer, je veux vous remercier. Je suis contente de constater que, dans la question des services de garde à l'enfance, vous avez inclus la garde des enfants à clé et le travail par poste. Nous en tiendrons sûrement compte.

Quant aux emplois dans les secteurs non traditionnels et au rôle de proaction dont vous parlez au sujet d'Emploi et Immigration Canada, et aux partis pris personnels qui, dans un sens, sont compréhensibles mais non acceptables, les contre-maîtres, les petits patrons, etc., etc., qui n'ont jamais vu des femmes dans ces secteurs non traditionnels ont bien des difficultés. Si nous ne faisons pas un peu d'éducation et de formation, j'imagine qu'il y aura des problèmes. Savez-vous s'il existe des programmes d'éducation et de formation pour ceux qui sont chargés de l'embauche et de la supervision des femmes qui s'engagent dans les métiers traditionnellement réservés aux hommes? A-t-on institué un programme quelconque de ce genre? Sinon, à qui incombe-t-il de le faire et à qui . . .

Mme Connick: À l'Île-du-Prince-Édouard, il y a une personne de la CEIC qui s'occupe de visiter les employeurs désireux d'implanter volontairement au sein de leur entreprise un programme d'action positive. Cette personne est disposée à expliquer, à tout employeur intéressé, ce que comporte ce programme et à procéder à une analyse de l'entreprise afin de relever les points susceptibles de discrimination systématique.