



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité spécial sur l'équité salariale

ESPE • NUMÉRO 005 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 18 avril 2016

Présidente

Mme Anita Vandenberg

Comité spécial sur l'équité salariale

Le lundi 18 avril 2016

• (1730)

[Traduction]

La présidente (Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Je vous remercie tous d'être présents. Je pense que d'autres députés sont en chemin.

Nous aurons le plaisir d'avoir une longue réunion aujourd'hui et nous allons accueillir trois groupes de témoins, le premier étant constitué des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne. M. Fine nous fera un exposé, et Mme Keith et M. Narducci répondront aux questions que nous pourrions vouloir leur poser.

Sans plus attendre, je cède la parole à M. Fine.

M. Ian Fine (directeur exécutif, Commission canadienne des droits de la personne): Merci, madame la présidente.

Bonsoir aux membres du Comité.

Je vous remercie d'avoir invité la Commission canadienne des droits de la personne à venir vous parler d'équité salariale dans le champ de compétence du gouvernement fédéral.

Notre présidente, Marie-Claude Landry, s'excuse de ne pas pouvoir être ici aujourd'hui.

Permettez-moi de vous présenter mes collègues. À ma droite, Piero Narducci, directeur général par intérim de la Promotion des droits de la personne à la Commission. À ma gauche, Fiona Keith, avocate à la Commission. Ces deux personnes possèdent une vaste expérience dans le domaine de l'équité salariale.

Je vais essentiellement vous parler du travail de la Commission canadienne des droits de la personne en ce qui concerne l'application du principe de salaire égal pour un travail équivalent et vous expliquer pourquoi nous croyons que le modèle dit proactif est le plus susceptible de permettre au Canada d'avoir un régime d'équité salariale.

Avant de passer à l'équité salariale, permettez-moi de vous parler de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission est l'organisme de surveillance des droits de la personne à l'échelle fédérale qui mène ses activités sans lien de dépendance avec le gouvernement. Nous sommes là pour attirer l'attention sur des enjeux importants de droits de la personne et pour promouvoir l'égalité, la dignité et le respect, valeurs qui sont si importantes au Canada. Nous le faisons par le biais de nos activités dans les domaines de la recherche, de l'élaboration de politiques, de la sensibilisation et de l'éducation.

[Français]

Nous sommes aussi là pour dénoncer d'importants problèmes touchant les droits de la personne. Si nous avons des raisons de croire que les droits d'une personne ou d'un groupe sont menacés, nous en parlons. Nous estimons avoir l'obligation de dénoncer la

discrimination au nom des personnes les plus vulnérables du Canada.

Au cours de la dernière année, notre présidente a parcouru le pays pour rencontrer des intervenants d'une centaine d'organisations. Elle a entendu ce que ces gens avaient à dire à ce sujet. On lui a dit qu'il fallait faire davantage pour promouvoir la vision d'une société inclusive au Canada. Par-dessus tout, nous devons veiller à ce que toutes nos activités servent à aider les gens, et ce, en mettant la personne avant tout.

En appliquant la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission joue un rôle de protection.

[Traduction]

Chaque année, nous sommes appelés à examiner jusqu'à 2 000 plaintes pour discrimination qui peuvent porter sur 11 motifs, comme la race, l'âge, le sexe ou la déficience. Certaines de ces plaintes sont traitées en priorité si la discrimination alléguée semble être d'ordre systémique, puisqu'elles peuvent concerner des actes ou des pratiques susceptibles de nuire à de nombreuses personnes. Certaines plaintes qui exigent une intervention rapide ou touchent une personne dans une situation de vulnérabilité sont aussi traitées en priorité.

La majorité des plaintes sont soumises à une médiation, mais la Commission peut lancer une enquête dans les cas où la médiation ne donne pas de bons résultats. Cependant, dans certains cas, si elle le juge nécessaire, la Commission peut renvoyer la plainte directement devant le Tribunal canadien des droits de la personne, qui est un organisme distinct et indépendant. Quand la Commission renvoie une plainte devant le Tribunal, elle a la capacité d'intervenir dans l'affaire pour représenter l'intérêt public.

La décision récente concernant les services d'aide à l'enfance des Premières Nations en est un exemple. La participation de la Commission dans les affaires de discrimination concernant les proches aidants et, en particulier, l'obligation des employeurs d'accorder des mesures d'adaptation dans de tels cas est un autre exemple.

La loi nous confère d'autres pouvoirs, principalement en vertu de l'article 20 pour ce qui est d'attirer l'attention sur des enjeux de droits de la personne, dont le pouvoir de présenter au Parlement des rapports spéciaux. La Commission a utilisé ce pouvoir en 2001 quand elle a soumis au Parlement un rapport spécial sur la parité salariale intitulé « Le temps d'agir », dans lequel elle suggérait que la loi soit modifiée pour faire en sorte que la parité salariale soit un principe systématique et non une notion appliquée au cas par cas. À l'époque, tout comme aujourd'hui, nous étions motivés par la nécessité d'aider le Parlement à connaître ces enjeux importants et souvent complexes d'équité salariale.

J'en arrive ainsi au rôle de la Commission quant à l'application du principe de salaire égal pour un travail équivalent.

•(1735)

[Français]

Le principe de non-discrimination salariale est un élément largement reconnu du droit international dans le domaine des droits de la personne. Le droit à l'équité salariale a été enchâssé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne au moment de sa création en 1977, ce qui fait de l'équité salariale un droit fondamental qui est protégé légalement.

La responsabilité de la Commission quant à l'équité salariale est inscrite à l'article 11 de la Loi, qui se lit comme suit:

Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

En 1986, à la suite de vastes consultations, la Commission a rendu une ordonnance sur la parité salariale pour faciliter l'interprétation de l'article 11. Il s'agit de lignes directrices qui traitent des fonctions occupées en majorité par des membres de l'un des deux sexes, des types de travail pouvant être comparés, du calcul des rajustements paritaires et des « facteurs raisonnables » pouvant justifier des disparités salariales qui seraient autrement jugées discriminatoires.

[Traduction]

Cette ordonnance a aidé les parties et le Tribunal à interpréter et à appliquer le principe de salaire égal pour un travail équivalent. Vous devez savoir que le processus de réception et de traitement des plaintes émanant de fonctionnaires relativement à l'équité salariale a été modifié en 2009, quand la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public a été adoptée sans entrer en vigueur. Cela étant, il a fallu adopter des dispositions transitoires. Depuis sept ans, en vertu de ces dispositions transitoires, les plaintes déposées par des fonctionnaires sont acheminées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique qui se trouve donc, de façon temporaire, à avoir compétence pour interpréter et appliquer les dispositions relatives à l'équité salariale inscrites dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cependant, la Commission ne se conforme pas à notre ordonnance.

Par contre, les plaintes déposées par des personnes travaillant dans le secteur privé sous réglementation fédérale sont encore traitées par la Commission canadienne des droits de la personne.

J'en arrive maintenant à mon dernier point, soit notre opinion sur le modèle le plus efficace pour la suite des choses. La Commission a déjà fait état au Parlement des défis que présente le traitement des plaintes en matière d'équité salariale, notamment dans son rapport de 2001 dont j'ai parlé plus tôt. Compte tenu de la possibilité d'imposer des indemnités et du fait que la loi ne dit presque rien à propos des obligations des employeurs et des syndicats, le processus a souvent donné lieu à des sagas judiciaires. L'issue du processus peut causer des problèmes aussi bien aux employeurs qu'aux employés des deux sexes. Certaines plaintes, par exemple, n'ont été réglées qu'après des dizaines d'années de procédures.

Comme nous l'avions mentionné en 2001, la Commission estime encore qu'un modèle proactif est le moyen le plus efficace d'instaurer l'égalité salariale pour la société canadienne. Les provinces du Québec, de l'Ontario et du Manitoba ont toutes adopté des modèles proactifs qui précisent les étapes et les échéanciers à respecter pour instaurer et maintenir l'équité salariale dans les secteurs public et privé. Le modèle proactif offre de nombreux avantages: assurer une vaste mise en oeuvre, réduire le volume de plaintes, favoriser la collaboration entre la direction et les syndicats, réduire l'ambiguïté, rendre prioritaire la suppression des disparités salariales, réaliser la

parité salariale dans un laps de temps déterminé sans donner lieu à des rajustements paritaires rétroactifs.

En conclusion, la notion de salaire égal pour un travail équivalent est un droit de la personne et les droits de la personne signifient que la personne passe avant tout. Le cadre réglementaire actuel ne permet pas un accès facile, cohérent et efficace à l'équité salariale pour qui que ce soit, et c'est ce qui nous amène à réclamer un modèle davantage proactif pour l'équité salariale.

Mes collègues et moi-même répondrons avec plaisir à vos questions. Merci.

•(1740)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons passer à la première série de questions, à commencer par M. DeCoursey qui a sept minutes.

[Français]

M. Matt DeCoursey (Fredericton, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Fine, je vous remercie de votre présentation.

[Traduction]

Merci de vous être déplacés.

Ma première question concerne les différences entre les divers modèles en place, soit celui de la Commission et du Tribunal des droits de la personne, par opposition au modèle de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. Qu'est-ce qui différencie ces deux modèles, selon vous, et quelle différence peut-on aussi constater entre ces modèles et le modèle proactif dont vous avez un peu parlé dans vos remarques?

M. Ian Fine: Pour le moment, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique applique l'article 11 de notre loi, qui est le même article invoqué dans le modèle des plaintes. Depuis 2009, la CRTEFP applique l'article 11 de notre loi. Les choses seraient différentes en vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, la LERSP. Le changement instaurerait un nouveau régime, mais, pour l'heure, la CRTEFP n'agit qu'en fonction de l'article 11 de notre loi en matière de plainte dans le secteur public.

Je ne suis pas certain d'avoir bien répondu à votre question.

M. Matt DeCoursey: Y aurait-il une différence entre la LERSP, si elle devait être pleinement mise en oeuvre, et ce dont vous parlez à propos du modèle proactif?

M. Ian Fine: Voulez-vous savoir si la LERSP correspond à un modèle proactif ou simplement savoir quelles sont les différences entre la LERSP et ce que prévoit notre loi?

M. Matt DeCoursey: Oui, c'est ce que je veux savoir.

M. Ian Fine: À la façon dont nous interprétons les choses, en vertu de la LERSP, la rémunération équitable, comme il en est question dans la loi, est abordée dans le cadre de la négociation collective plutôt qu'en vertu de notre processus de plaintes. Voilà pour la première différence.

Si, aux termes de la négociation collective, il demeure des problèmes, en vertu de la LERSP tout employé a le droit de déposer une plainte auprès de la CRTEFP, de son propre chef, plutôt que d'invoquer la Loi canadienne sur les droits de la personne. En vertu de cette même loi, tout employé peut directement déposer une plainte, comme les syndicats qui, d'ailleurs, peuvent aussi aider un employé à formuler une plainte. Voilà une autre différence entre les deux modèles, mais disons que le processus découlant de la LERSP relève davantage des relations de travail que des dispositions de notre loi qui, elles, concernent davantage les cas de plainte au nom des droits de la personne.

Y avait-il d'autres questions?

M. Matt DeCoursey: J'aimerais avoir votre avis sur les différentes façons de résoudre un problème, sur les différents modèles en place... Est-il envisageable que les deux donnent lieu à la même solution ou, au contraire, à deux résultats nettement différents, encore une fois obtenus à partir de ces deux modèles?

M. Ian Fine: Je ne sais pas.

La LERSP, par exemple, est assortie du pouvoir de prendre des règlements, mais nous ne savons pas à quel processus ces règlements pourraient donner lieu. Ils pourraient, en effet, avoir une incidence sur les résultats.

Nous ne sommes pas en train de dire... Dans le domaine des droits de la personne, il est toujours bon que toutes les parties collaborent à la recherche d'une solution. Par exemple, en vertu des modèles proactifs en vigueur en Ontario, au Québec et au Manitoba, il est prévu que l'employeur et les syndicats veillent à l'application de l'équité salariale si bien qu'après la mise en oeuvre d'un régime d'équité salariale, les parties — le syndicat et l'employeur — doivent veiller à ce qu'il n'existe plus ensuite d'inégalité sur ce chapitre. Nous jugeons important que les parties travaillent ensemble. Nous estimons, quant à nous, que le mieux en matière de mise en oeuvre de l'équité salariale consiste à maintenir deux démarches distinctes.

Nous sommes toutefois un peu préoccupés par l'issue possible du processus de négociation collective. Comme vous le savez, par sa nature même, ce processus est affaire de négociations et de compromis qui ne donnent pas forcément les meilleurs résultats pour régler les problèmes de disparité salariale pris sous l'angle des droits de la personne. Il faut donc aborder cela selon deux exercices distincts.

Je me demande si mes collègues ont quelque chose à ajouter.

• (1745)

Me Fiona Keith (avocate, Direction générale de la protection des droits de la personne, Commission canadienne des droits de la personne): Non.

M. Matt DeCoursey: À partir des six principes directeurs généraux, qui sous-tendent le modèle proactif dont vous avez parlé, pourriez-vous nous préciser un peu mieux à quoi ce modèle pourrait ressembler? Devrait-il relever de la Commission? Devrait-il exister à part de la Commission? Qu'avez-vous à nous dire à ce sujet?

M. Ian Fine: Cela, évidemment, dépendra de ce que le Parlement veut faire, car il est le maître d'oeuvre.

Comme vous le savez, nous savons comment les choses fonctionnent en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui est un modèle proactif. La Commission canadienne des droits de la personne a en effet pour mandat d'auditer les employeurs afin de s'assurer qu'ils se conforment aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et à ses dispositions. Il s'agit d'un régime proactif. Pour tout ce qui touche à l'emploi, les employeurs sont

tenus d'éliminer tout obstacle auquel risquent de se heurter les quatre groupes désignés et ils doivent appliquer certaines mesures. Nous avons donc une certaine expérience du modèle proactif.

D'un autre côté, le Tribunal canadien des droits de la personne, qui est un organe indépendant auquel nous adressons nos plaintes en matière de droits de la personne aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, crée des jurys experts chargés de traiter des questions d'équité en matière d'emploi. Je me demande si une institution comme le Tribunal canadien des droits de la personne pourrait avoir le mandat de se pencher aussi sur les affaires spéciales d'équité salariale. Je n'en suis pas certain. Comme je le disais, au bout du compte, c'est le Parlement qui décide. Nous sommes toujours heureux d'assumer une charge additionnelle de travail, si cela est logique, et il est certain que nous avons une certaine expérience dans les questions d'équité salariale.

M. Matt DeCoursey: Fort bien.

Permettez-moi d'aller un peu plus loin et de vous demander quel serait, pour vous, la méthode ou le modèle idéal?

M. Ian Fine: Je vais commencer, puis je céderai la parole à mes collègues s'ils veulent ajouter des précisions.

Selon moi, il s'agirait d'effectuer un recouplement entre les divers modèles existant actuellement. Il y en a trois: celui de l'Ontario, celui du Québec et celui du Manitoba qui fonctionnent tous depuis un certain temps déjà. Il serait, selon nous, logique d'extraire le meilleur de ces modèles et de tirer des enseignements.

La présidente: Parfait. C'est tout pour le temps qui vous est alloué.

Nous passons maintenant à M. Albas, pour sept minutes.

M. Dan Albas (Central Okanagan—Similkameen—Nicola, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci à nos témoins de s'être déplacés et merci pour leur travail au service du public.

Commençons par la Commission canadienne des droits de la personne. Vous comptez environ 195 équivalents temps plein dans vos effectifs, c'est exact?

M. Ian Fine: Oui.

M. Dan Albas: Cette année, comme les années précédentes et les années à venir, vous recevrez quelque 22 à 23 millions de dollars. C'est exact?

M. Ian Fine: C'est à peu près ça.

M. Dan Albas: Bien.

Quand on parle de modèle proactif... J'ai été conseiller municipal et j'essaie toujours de ramener toutes les réalités à celles que j'ai connues. Vous allez me dire si je me trompe à ce sujet. Il y en a toujours pour vous dire qu'il faut veiller à l'application des règlements, qu'il faut engager davantage d'agents d'exécution, même si cela représente un coût.

D'autres, en revanche, estiment que ce n'est pas nécessaire et qu'il faut... Quant à moi, c'est la même chose. Quand vous dites « proactif », j'estime que cela revient à dire qu'il faut des agents d'exécution ou des personnes qui rédigent les règlements, qu'il faut une loi, et qu'il faut effectivement suivre ce que font les organismes du secteur public ou les organismes de réglementation fédérale du secteur privé. Est-ce ce dont il est question ici?

M. Ian Fine: Oui. Comme je le disais, pour ce qui est des échéanciers fixés afin de respecter la loi, nous allons étudier les modèles qui sont déjà appliqués par certaines provinces. Il y a aussi les exigences en matière de rajustement salarial. Tout est énoncé dans la loi et tout le monde sait ce qu'il faut faire.

M. Dan Albas: Nous avons accueilli des représentants de Service Canada, de DRHC, comme je l'appelle, mais je crois que le ministère a encore changé son nom. Eh bien, ces gens-là nous ont notamment dit que les secteurs de compétence fédérale diffèrent grandement les uns des autres. J'imagine d'ici le défi. C'est un peu comme pour un agent d'exécution dans une municipalité. Plus il y a de règlements municipaux et plus les fonctions qu'il est appelé à remplir sont étendues et plus il en coûte, parce qu'il faut pouvoir satisfaire aux besoins.

Revenons-en à la question de l'opposition entre proactif et réactif... Quand on me dit « proactif », je comprends tout de suite qu'il s'agit de l'antonyme de réactif. Je suppose donc qu'on peut actuellement parler de modèle réactif quand une personne se dit victime de discrimination — pas au sein de la fonction publique, mais en milieu de travail de compétence fédérale — et qu'elle se rend devant la Commission des droits de la personne pour une question d'équité salariale. Ai-je raison?

• (1750)

M. Ian Fine: Oui.

M. Dan Albas: Cette personne déposerait donc une plainte. C'est exact?

M. Ian Fine: Oui, elle déposerait une plainte.

M. Dan Albas: Très bien. Et nous convenons que c'est le modèle réactif.

M. Ian Fine: Oui. Nous le qualifierions de réactif, mais aussi, comme vous pouvez l'imaginer, de relativement asymétrique, puisque vous auriez un employeur dans une industrie qui ferait face à une plainte avec nécessité de remédier au problème, tandis que vous auriez d'autres organisations, dans la même industrie, qui n'auraient pas à faire face à une plainte et qui n'auraient pas à suivre le même processus.

M. Dan Albas: Dans vos plans et priorités de cette année, j'ai remarqué que vous administrez un programme des droits de la personne qui est abondamment renseigné — certains pourraient parler de pragmatisme, mais je ne veux pas semer la confusion —, que vous essayez de promouvoir la manière dont s'articule la loi, que vous voulez préciser les droits inhérents de chacun et que vous voulez indiquer les différents recours en place. C'est exact?

M. Ian Fine: C'est exact.

M. Dan Albas: C'est ce que vous faites à l'heure actuelle. C'est sans rapport avec notre discussion ici, mais vous essayez bien de promouvoir tout cela, vous voulez que les gens soient au courant des services que vous offrez.

Combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Nous en sommes à trois minutes et vingt secondes.

M. Dan Albas: Parfait. Merci.

Passons à la LERSP. Il convient de remarquer ici que cette loi trouve son complément dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Supposons qu'un employé se sente victime de discrimination à cause, par exemple, de l'action d'un gestionnaire — je ne m'en prends généralement pas aux gestionnaires, mais c'est ce que je vais faire ici —, si bien que cet employé estime que ses droits

de la personne... Par exemple, on pourrait lui avoir refusé une indemnité, une promotion ou que sais-je encore à cause de son sexe ou de tout autre motif de discrimination, et cela serait suffisant pour qu'il porte directement plainte, n'est-ce pas?

M. Ian Fine: Tout à fait.

M. Dan Albas: Son syndicat pourrait l'aider dans cette démarche?

Me Fiona Keith: Vous parlez de plaintes fondées sur la discrimination...

M. Dan Albas: Oui.

Me Fiona Keith: ... plutôt que de plaintes en matière d'équité salariale?

M. Dan Albas: Voilà la question que je veux soulever, parce qu'à mes yeux, même si ces aspects sont liés, ils sont parfois très différents. J'estime, par exemple, que si je suis victime de discrimination parce que je pense que mon gestionnaire n'aime pas la gente à laquelle j'appartiens et qu'il ne m'accorde pas d'augmentation ou de promotion, à ce moment-là, cela relève de votre organisation, n'est-ce pas?

Me Fiona Keith: Les employés du secteur public dans ce cas déposeraient un grief aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. Dan Albas: C'est cela, ils déposeraient un grief.

Me Fiona Keith: Oui.

M. Dan Albas: Pourraient-ils aussi se porter devant la Commission des droits de la personne?

Me Fiona Keith: Ils pourraient se présenter devant nous aux termes du processus de règlement des griefs en soutenant qu'ils n'ont pas obtenu réparation.

M. Dan Albas: Fort bien.

Me Fiona Keith: Dans ce cas, la Commission a le pouvoir de ne pas entendre la plainte.

M. Dan Albas: Très bien.

Revenons à la situation de l'employé qui, pour une raison ou une autre... J'ai vraiment l'impression que s'il est vraiment prévu, en vertu de la nouvelle LERSP qu'un employé... Imaginons la situation suivante. Un groupe d'employés qui a tenu des consultations à son niveau juge que l'écart entre les hommes et les femmes a dépassé une certaine limite. Ces gens-là se tournent vers leur syndicat pour déposer un grief en vertu de la LERSP et formuler une plainte au titre de l'équité salariale. Est-ce possible?

Me Fiona Keith: Si la LERSP entre en vigueur et après que le syndicat et l'employeur auront essayé de mettre cette disposition en oeuvre, les employés n'auront qu'un droit limité de déposer une plainte à titre personnel, sans l'assistance de leur syndicat. Les plaintes devront alors être déposées auprès de la CRTEFP. Nous ne savons pas encore à quoi la structure de traitement des plaintes va ressembler, mais une disposition de la loi prévoit que des règlements pourront être adoptés à cet égard.

M. Dan Albas: C'est le pouvoir réglementaire. Je suppose qu'une fois qu'elle passera par le processus de la *Gazette du Canada*, la Commission des droits de la personne pourra donner son opinion sur le libellé de ces règlements, si elle les rédige et qu'elle demande les commentaires du public.

Me Fiona Keith: On ne nous a pas demandé de commentaires.

M. Dan Albas: Je sais, mais quand cela arrivera, les règlements seront automatiquement publiés dans la *Gazette du Canada* avec un délai de 30 jours, ou plus si le ministre le demande. Une fois que ces règlements sont publiés, vous allez les commenter, n'est-ce pas?

Me Fiona Keith: Si les règlements sont publiés, c'est bien possible. Je vous dirai que si j'ai bien compris, il y a eu deux rondes sur le règlement de la LERSP, et personne ne nous a consultés. C'était une consultation privée.

M. Dan Albas: Je dois arriver à la fin du temps alloué.

La présidente: Vous avez 35 secondes.

M. Dan Albas: J'espère que j'aurai une autre ronde aujourd'hui, mais quoi qu'il en soit, je vous remercie beaucoup du travail que vous accomplissez pour les Canadiens afin de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement dans la mesure du possible vu les difficultés auxquelles nous faisons tous face.

Merci.

M. Ian Fine: Merci

La présidente: La prochaine ronde est pour Mme Benson. Vous avez sept minutes.

Mme Sheri Benson (Saskatoon-Ouest, NPD): Je suis désolée d'être arrivée en retard. Merci beaucoup. J'ai entendu la fin de votre allocution, et j'avais préparé quelques questions et commentaires auxquels je voudrais que vous répondiez.

Vous dites que l'équité salariale est un droit de la personne, et nous examinons l'autre document législatif qui n'a pas de règlement, mais il arrive comme... Il contient une loi, mais pas de règlement. J'oublie toujours son sigle. C'est LERSP. C'est sur la base de ce document que l'on négocierait l'équité salariale. Je voudrais que vous m'expliquiez pourquoi il ne serait pas bon qu'un droit de la personne fasse l'objet d'une négociation collective.

• (1755)

M. Ian Fine: Excusez-moi, je n'ai pas entendu la dernière partie. De ne pas avoir un droit de la personne...?

Mme Sheri Benson: Dans le cadre d'une négociation collective. Je suppose que vous comprenez ce que j'essaie de savoir. Il y a une raison pour laquelle on ne discute pas de certaines choses à la table de négociation; c'est parce qu'un grand nombre d'entre nous pensent que ce sont des droits de la personne et qu'on ne peut pas y renoncer pour obtenir autre chose au cours d'une négociation.

M. Ian Fine: Je vais commencer à répondre, puis je passerai la parole à mes collègues s'ils ont quelque chose à ajouter. Pendant un processus de négociation collective, on fait des compromis. Nous ne croyons pas que le droit d'équité salariale puisse faire l'objet d'un compromis. Je m'explique: nous ne vous disons pas que les syndicats et les employeurs ne devraient pas avoir un rôle à jouer, surtout pour assurer l'équité salariale. Mais nous croyons qu'au cours des activités initiales qui, comme les membres du comité le savent bien, se fondent sur des pactes internationaux dont le Canada est signataire et qui exigent une évaluation objective du travail, il est important que l'on traite le processus séparément, en confiant ces activités distinctes à des experts en la matière qui éclairent les parties. L'équité salariale ne doit pas faire l'objet d'un compromis.

Mme Sheri Benson: Pourriez-vous nous dire ce que vous pensez, et peut-être l'avez-vous déjà fait, d'un processus fondé sur les plaintes? D'après ce que j'ai lu et d'après ce que nous savons, il me semble y voir quelques problèmes. Le premier réside dans la longueur des délais pour ce type... je suppose qu'elles finissent par se transformer en litiges. Bien souvent, les plaignants ne sont plus

présents lorsqu'on en arrive à la prise de décision. Non seulement pour les coûts financiers, mais pour l'épreuve humaine que ces processus produisent, pourquoi ne pourraient-ils pas rendre justice à ces gens qui demandent l'équité salariale?

M. Ian Fine: Je crois que vous mettez le doigt sur l'une de nos plus graves préoccupations. Nous en avons discuté dans le passé, depuis la publication en 2001 du rapport intitulé *Il est temps d'agir*. Nous y présentons les problèmes liés aux longs délais et à la complexité des éléments de preuve. Ces causes troublent profondément toutes les personnes concernées: les parties elles-mêmes, les avocats des parties et les membres du tribunal qui les entendent. Ce sont des causes souvent très ardues. Nous faisons tous face à des problèmes en traitant ces situations. Nous sommes convaincus que le modèle proactif permettra de résoudre ces situations plus rapidement et avec moins de litiges et d'antagonisme; cela avantagerait toutes les personnes qui y participent. Vous aurez entendu parler non seulement de la durée et de la complexité de certaines de ces causes, mais aussi de situations où à la fin, les employeurs ont dû verser d'énormes sommes rétroactives. Ce n'est pas non plus dans leur intérêt. Le modèle proactif changerait tout cela, et la situation serait moins pénible pour l'employeur et pour les employés.

Mme Sheri Benson: Le Groupe de travail de 2004 recommandait que l'on crée un organisme autonome dont le mandat serait de s'occuper exclusivement de questions d'équité salariale dans les domaines de la législation, de l'éducation et de la sensibilisation. Je crois que cet organisme s'occuperait aussi du maintien et de la mise à jour des programmes d'équité salariale.

Êtes-vous d'accord avec ce modèle? Dites-moi ce que vous en pensez. Dites-moi aussi ce qu'on observe dans les trois autres provinces qui veulent maintenir la Commission des droits de la personne avec une sorte d'organisme autonome spécialisé en équité salariale. Quels points communs ont-elles?

M. Ian Fine: À la suite de la publication du rapport du Groupe de travail Bilson, nous avons annoncé publiquement que nous adoptions ses recommandations. Nous réitérons et appuyons les conseils qu'ont donnés la professeure Bilson et ses collègues à ce moment-là. Je le répète, ce processus est bien moins pénible pour toutes les personnes concernées; nous appuyons donc ces recommandations.

• (1800)

Mme Sheri Benson: Rien n'a changé. Un certain temps s'est écoulé entre... Ces recommandations s'appliquent encore aujourd'hui. Elles soutiennent encore aujourd'hui ce que vous pensez être un bon modèle.

M. Ian Fine: Oui.

Mme Sheri Benson: Il faudra probablement les peaufiner un peu, mais en termes généraux, le...

M. Ian Fine: J'ajouterais une chose qui pourrait vous éclairer. Après la publication du rapport du Groupe de travail Bilson, une cause a fait son chemin jusqu'à la Cour suprême du Canada. C'était l'affaire Mowat, si je ne m'abuse, et depuis que la Cour a rendu sa décision sur cette affaire, les plaignants n'ont plus droit au remboursement des frais juridiques liés au dépôt d'une plainte. Cette cause était très importante, et la décision très grave.

Alors pour en revenir à la question, vous pouvez imaginer les vicissitudes du processus de plainte, si je puis m'exprimer ainsi. Qu'une personne dépose une plainte, ce qui est déjà extrêmement complexe, et qu'elle ne puisse pas obtenir le remboursement de ses frais juridiques pour une cause qui, dans bien des cas comme nous l'avons dit, dure des dizaines d'années, c'est absolument inconcevable. C'est une autre raison pour laquelle nous soutenons si fortement le modèle proactif. Il ne cause pas d'énormes dettes pour les parties.

La présidente: Votre temps est écoulé, je suis désolée.

Nous passons à Mme Dzerowicz. Vous avez sept minutes.

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Si peu de temps, et tant de questions à poser.

Je vais reprendre la question de ma collègue sur le modèle idéal. Nous nous avez répondu en fusionnant les trois modèles existants. Pourriez-vous souligner quelques-uns des éléments que, selon vous, le gouvernement fédéral devrait examiner plus en détail?

M. Ian Fine: Merci d'avoir demandé cette précision. En effet, ces trois modèles existent au Canada, et je suis convaincu que nous devrions envisager de les appliquer. Nous ne devrions pas pour autant exclure d'autres modèles. Je vais passer la parole à ma collègue, Mme Keith, qui sera en mesure de répondre à votre question.

Me Fiona Keith: Je crois que M. Fine a raison. Ce modèle présente certains éléments prometteurs pour la mise sur pied et le maintien de l'équité salariale. La commission a généralement affirmé que les recommandations du groupe de travail produiront très probablement le droit à l'équité salariale le plus solide et efficace du point de vue de sa mise en oeuvre et de son coût.

Dans une question un peu plus tôt, une personne a indiqué que cela ressemblait à l'application proactive de règlements administratifs. On n'a pas mené d'étude là-dessus, mais de l'expérience de la commission, il est possible et même probable que le modèle proactif coûte moins cher au gouvernement. En effet les enquêtes, surtout celles qui visent l'équité salariale, coûtent extrêmement cher. Une enquête sur l'équité salariale nécessite beaucoup plus de ressources des organismes comme la commission que les autres types d'enquêtes.

Mais revenons à votre question sur d'autres aspects du modèle. Je crois qu'outre les recommandations du Groupe de travail Bilson, la commission reconnaîtrait que la négociation collective a un rôle à jouer pour le maintien de l'équité salariale. Une fois que vous obtenez l'équité salariale loin de la table de négociation et loin des forces qui influencent les résultats d'un processus de négociation collective, alors oui, il est logique que les parties soient à l'avenir dans l'obligation de la maintenir à la table de négociation collective.

Je pense qu'en termes généraux, il s'agit ici des éléments des différents modèles qui seraient les plus logiques.

M. Ian Fine: Je crois que vous vouliez des détails sur ce qui se passerait dans le cadre de ce modèle proactif et sur la manière dont il se déroulerait. Est-ce...?

Mme Julie Dzerowicz: On observe plutôt des différences entre le Manitoba, l'Ontario, et le Québec — elles ne sont pas énormes, mais elles existent. Pourriez-vous nous citer les aspects qui, selon vous, seraient prometteurs et s'appliqueraient bien au niveau fédéral?

Me Fiona Keith: Nous avons encore beaucoup de choses à apprendre. Évidemment, le modèle du Manitoba se limite aux fonctionnaires. Je crois que la commission affirmerait qu'il est dangereux d'appliquer différents modèles à la fonction publique et au

secteur privé. Je dirais que selon les recommandations du Groupe de travail Bilson, ce type de modèle devrait s'appliquer à tous les secteurs industriels sous la surveillance d'une instance fédérale.

En Ontario, nous avons appris, entre autres choses, qu'il vaudrait mieux nous concentrer sur la phase du maintien. Je crois que c'est pour cette raison qu'au Québec, à la suite de l'adoption initiale de la loi et de la publication du rapport de la professeure Bilson, on a modifié la loi pour qu'elle exige que les employeurs s'autoévaluent tous les cinq ans afin de vérifier s'ils maintiennent bien l'équité salariale.

Je crois que la commission demanderait ces trois changements avec l'application du modèle suggéré par le groupe de travail.

• (1805)

Mme Julie Dzerowicz: Qu'en est-il du Québec? Avez-vous un élément quelconque à souligner?

Me Fiona Keith: Le Québec était... je m'excuse d'avance si je fais erreur. Je crois que le Québec s'est inspiré de l'Ontario en exigeant que les employeurs effectuent cette autoévaluation tous les cinq ans.

Mme Julie Dzerowicz: Est-ce que cela a été rendu public pour que les gens sachent à quelles exigences les employeurs doivent se plier?

Me Fiona Keith: Je crois bien que oui, et les employés ont aussi un droit limité de déposer des plaintes. Mais l'Ontario limite les remboursements rétroactifs de salaire, ce que ne prévoit pas la Loi canadienne sur les droits de la personne. La commission considère cela comme l'un des problèmes qui entravent l'application de cette loi.

Mme Julie Dzerowicz: S'il arrivait que le gouvernement fédéral adopte le modèle proactif; comment, à votre avis, ce modèle fonctionnerait-il dans le cadre du mandat de la Commission canadienne des droits de la personne? Comment se déroulerait cette relation?

Me Fiona Keith: Vous voulez dire avec la Loi canadienne sur les droits de la personne, avec la Commission canadienne des droits de la personne, ou les deux?

Mme Julie Dzerowicz: Je vais vous demander de parler de la Commission, et ensuite je vous poserai une autre question au sujet de la loi.

Me Fiona Keith: La détermination du fonctionnement de l'appareil gouvernemental relève principalement du gouvernement, donc je m'en remets aux choix du gouvernement. Comme l'a expliqué M. Fine, la commission possède l'expérience d'appliquer des lois proactives. Elle a surveillé la Loi sur l'équité en matière d'emploi depuis son adoption en 1996. Nous envoyons régulièrement des vérificateurs chez les employeurs régis par le gouvernement fédéral pour vérifier leur équité salariale.

Mme Julie Dzerowicz: Alors selon vous, comment ce modèle fonctionnera-t-il avec la loi?

Me Fiona Keith: Avant de répondre, j'ajouterai que le gouvernement pourrait décider de confier un rôle à la Commission dans le cadre de la conformité en matière d'équité salariale.

Quant au fonctionnement du modèle dans le cadre de la loi canadienne sur les droits de la personne, comme l'a expliqué M. Fine, nous adoptons les recommandations du groupe de travail en séparant les lois sur l'équité, tout comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une loi distincte. Les rédacteurs législatifs devront alors tenir compte de la manière dont les différents éléments de ces lois s'harmoniseront. Il s'agit principalement d'une activité de rédaction législative.

Mme Julie Dzerowicz: Dans votre allocution, monsieur Fine, vous avez dit que les rédacteurs de la Loi canadienne sur les droits de la personne y ont inclus le droit à l'équité salariale en 1977 et que par conséquent, l'équité salariale est un droit fondamental dûment protégé. Cette loi est assez ancienne. Faudrait-il en mettre à jour l'élément d'équité salariale? Dans l'affirmative, quelles modifications y apporterions-nous?

M. Ian Fine: Je crois que nous revenons au modèle proactif. Nous conseillerions qu'on la remplace. L'article 11 de notre loi, qui traite des plaintes en matière d'équité salariale, serait remplacé par un modèle proactif à appliquer dans tous les contextes qu'il s'agisse d'une loi distincte ou qu'on en charge la Commission canadienne des droits de la personne ou une autre entité gouvernementale. Le conseil principal que nous présentons à ce comité et que l'on instaure une autre façon d'assurer l'équité salariale que le processus de plaintes que prévoit notre loi à l'heure actuelle.

La présidente: Votre temps est écoulé.

Passons à Mme Gladu.

Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC): Merci. Je remercie nos témoins d'être venus aujourd'hui.

J'ai écouté de nombreux témoins ces derniers jours, et je commence à me faire une idée de ce à quoi ressemblerait la solution définitive. Il me semble que comme cela relève en partie de l'administration provinciale et que certaines provinces ont déjà adopté des lois à cet effet, la première chose à faire sera de demander au ministre de la Justice de collaborer avec les provinces pour rédiger une loi fédérale. Ensuite, il me semble que le Conseil du Trésor devrait être chargé de mettre en oeuvre et d'appliquer la loi ainsi élaborée pour les fonctionnaires. Puis le ministre du Travail serait chargé de mettre en oeuvre et d'appliquer les dispositions qui concernent les employés du secteur privé.

J'ai aussi remarqué que les particuliers ont de la difficulté à accéder au processus de plaintes. Ce processus coûte très cher en argent et en temps, donc il est difficile à appliquer. Il serait bon de créer une commission autonome chargée de traiter initialement les plaintes pour les résoudre rapidement, puis de confier les cas les plus complexes à la Commission canadienne des droits de la personne pour que vous y appliquiez votre diligence raisonnable.

Je voudrais vraiment savoir ce que vous en pensez.

• (1810)

M. Ian Fine: C'est un modèle intéressant. Selon moi, la plus grande partie de ce que vous suggérez ici est logique, et je pense que toutes les instances que vous proposez devraient participer au processus et collaborer pour concevoir un meilleur système. Nous essayons tous de collaborer. Selon moi, c'est vraiment crucial, car nous avons tous intérêt à concevoir un meilleur système.

Ce soir, nous discutons de notre loi, alors je crois que nous pouvons affirmer objectivement qu'il faut trouver un meilleur moyen d'aborder les problèmes d'équité salariale. Notre loi est efficace pour résoudre d'autres problèmes et d'autres plaintes et elle aborde efficacement tous les autres motifs qui ne se heurtent pas à ce genre

d'obstacles. Mais l'équité salariale se heurte à des problèmes pour toutes les raisons que nous avons présentées ce soir.

Je ne m'oppose à aucune des suggestions que vous venez de présenter. Je ne sais pas si mes collègues ont quelque chose à ajouter.

Me Fiona Keith: J'ajouterais juste une chose, si vous me permettez. Il est intéressant que vous mentionniez le rôle éventuel du ministère du Travail. Comme vous le savez, le régime d'équité salariale actuel confie à la commission une fonction de conformité. Donc notre fonction est tout simplement de vérifier, et le ministère du Travail fournit son soutien aux employeurs.

Je ne sais pas si cela correspond à ce que vous suggérez, mais c'est un système qui fonctionne bien.

M. Piero Narducci (directeur général par intérim, Direction générale de la promotion des droits de la personne, Commission canadienne des droits de la personne): Je voudrais juste ajouter une petite chose qui, selon moi, est importante pour nous tous. Comme l'a dit Mme Keith, la structure que vous proposez est celle que nous utilisons à l'heure actuelle pour régler les problèmes d'équité salariale. Selon la loi internationale, l'équité salariale est un droit de la personne. Donc tant que vous affirmez dans votre proposition que l'équité salariale est un droit de la personne, je ne vois pas rien qui nous inciterait à nous y opposer. Mais ce fait est crucial à notre point de vue.

Mme Marilyn Gladu: Excellent.

Je voudrais aussi vous demander de nous suggérer — à partir de toutes les plaintes que vous avez examinées dans les milieux syndicaux et non syndicaux — quelles sont les meilleures occasions d'éliminer les écarts salariaux.

M. Ian Fine: Je ne suis pas sûr.

Si vous pouvez répondre à cette question, allez-y.

Me Fiona Keith: Je ne suis pas sûre que nous soyons experts en la matière. Vous avez entendu les témoignages de nos collègues du ministère du Travail. Selon les statistiques, l'écart est plus marqué dans les milieux non syndiqués, donc cela pourrait certainement constituer une occasion. D'un autre côté, les syndicats sont des partenaires très efficaces en milieu de travail pour assurer et maintenir l'équité salariale, donc cela constitue aussi une occasion.

M. Piero Narducci: Oui, et j'ajouterais que comme vous avez mentionné les écarts salariaux, l'équité salariale n'est qu'un facteur de l'écart salarial parmi beaucoup d'autres. Je suis d'accord avec ce que dit Mme Keith; les milieux syndiqués sont plus propices à la réduction des écarts salariaux. Toutefois, nous avons devant nous de nombreux facteurs que je suggère fortement d'examiner.

Mme Marilyn Gladu: Bien.

La présidente: Vous avez 30 secondes.

Mme Marilyn Gladu: Si vous aviez l'occasion de nous suggérer une solution à mettre en oeuvre avant toute autre, quelle serait-elle?

M. Ian Fine: Je pense que c'est celle dont nous avons tous discuté.

Mme Marilyn Gladu: Le modèle proactif...

M. Ian Fine: Un modèle proactif.

Mme Marilyn Gladu: Très bien, merci.

La présidente: Merci.

Madame Nassif, à vous la prochaine question. Vous avez cinq minutes.

[Français]

Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie, monsieur Fine, de votre présentation.

Votre administration de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi reflète la structure différente de ces deux lois. Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, vous administrez un régime proactif, vous procédez à des audits et vous vérifiez la conformité de ces questions. Aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, vous examinez la conduite des employeurs seulement si une plainte est déposée.

D'après votre expérience, quelles sont les forces et les faiblesses de ces deux régimes pour assurer la surveillance des droits de la personne en général et de l'équité salariale en particulier? Pensez-vous qu'une démarche proactive pour atteindre l'équité salariale est nécessaire? Vous avez répondu à cette question, mais j'aimerais savoir si on peut améliorer notre système basé sur les plaintes.

• (1815)

M. Ian Fine: Il ne fait aucun doute qu'il faut améliorer le processus de plaintes en matière d'équité salariale pour répondre aux préoccupations.

Je ne suis pas certain d'avoir bien compris votre première question. Pourriez-vous la répéter, s'il vous plaît?

Mme Eva Nassif: D'accord.

D'après votre expérience, quelles sont les forces et les faiblesses de ces deux régimes pour surveiller les droits de la personne en général et l'équité salariale en particulier?

M. Ian Fine: Étant donné que le processus de réponse aux plaintes en matière d'équité salariale est plus complexe, il prend beaucoup de temps. Selon nous, il est nécessaire de changer ce processus.

[Traduction]

Le processus de surveillance de l'équité salariale est ce modèle proactif, donc au cours des années, nous avons accumulé beaucoup d'expérience en vérifiant la conformité des employeurs face aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous pouvons donc vous assurer que ce processus est beaucoup moins pénible. Il est beaucoup plus rapide. Il coûte beaucoup moins cher. Nous sommes convaincus qu'il permet à toutes les parties d'atteindre leurs résultats désirés et, ce qui est plus important encore, qu'il ouvre des occasions d'emploi aux quatre groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous pouvons affirmer en toute objectivité que le régime d'équité en matière d'emploi, qui est le modèle proactif, est de loin le meilleur des deux.

[Français]

Mme Eva Nassif: Merci.

[Traduction]

La présidente: Il vous reste une minute et demie, madame Nassif. Voulez-vous partager votre temps?

[Français]

Mme Eva Nassif: Oui. Je vais le partager avec Mme Julie Dzerowicz. Elle a toujours beaucoup de questions à poser.

[Traduction]

Mme Julie Dzerowicz: Bien sûr.

Je voudrais compléter la question que je vous posais sur la mise à jour éventuelle de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

J'ai l'impression, et je ne sais pas pourquoi cela me vient à l'esprit, que certaines personnes ne s'associent pas à un sexe en particulier, alors je voulais vous demander s'il vous semble nécessaire de mettre à jour les dispositions de la loi sur l'équité salariale — et éventuellement dans d'autres domaines — pour les personnes qui disent ne pas appartenir à un sexe en particulier. Je lance cette question comme cela...

Ensuite, j'aurai une autre question à vous poser.

M. Ian Fine: Nous cherchons toujours à améliorer les choses. Comme je l'ai dit plus tôt, nous n'avons pas ressenti autant d'urgence, autant de préoccupation envers les autres motifs de discrimination prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Comme je l'ai dit dans mon allocution, nous traitons près de 2 000 plaintes par année. Notre travail n'est peut-être pas parfait, mais je pense que nous réussissons assez bien à traiter ces cas qu'il s'agisse de race, de religion, d'âge, et ainsi de suite.

Nous nous préoccupons seulement de l'équité salariale, dont nous débattons depuis des années. Je vais parler avec prudence, parce que ma collègue a plaidé certaines causes des plus importantes de toute l'histoire du Canada qui ont produit des résultats extraordinaires. La situation n'a pas toujours été ardue, et tous les cas ne se sont pas terminés de façon désastreuse. Nous avons aussi obtenu de bons résultats pour certaines personnes.

La présidente: Merci. Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant la parole à M. Kmiec pour cinq minutes.

M. Tom Kmiec (Calgary Shepard, PCC): Merci beaucoup de nous avoir fait cette présentation aujourd'hui.

Quand je pense à l'équité salariale, je pense à un salaire égal pour du travail qui peut être différent, mais de valeur égale.

J'ai déjà travaillé, non pas directement en ressources humaines, mais j'étais en charge du registre de la profession de conseiller en ressources humaines en Alberta, alors l'équité salariale était un facteur très important que mes membres traitaient quotidiennement.

Je voudrais parler des intervenants que vous avez rencontrés. Vous nous avez dit que vous aviez rencontré plus de 100 groupes d'intervenants. Je me demandais si ces groupes comprenaient des ordres professionnels — d'ingénieurs, de comptables, de professionnels des RH.

• (1820)

M. Ian Fine: Mon collègue a souligné qu'une bonne partie des intervenants que vous mentionnez seraient régis par le gouvernement de leur province, donc nous ne les aurons pas nécessairement rencontrés.

Honnêtement, je ne peux pas vous dire si nous avons rencontré ces groupes en particulier. Précisons que c'est notre présidente qui les a rencontrés. Je n'ai pas la liste de tous ces groupes. Elle a rencontré plusieurs ONG, des employeurs, des syndicats, des éducateurs ainsi que toute une variété d'intervenants partout au pays, mais honnêtement, je ne peux pas vous dire si elle a rencontré les groupes particuliers que vous mentionnez.

M. Tom Kmiec: D'accord.

Toutefois, plusieurs de ces ordres professionnels fixeraient pour leurs membres des normes sur la dignité en milieu de travail et sur le maintien de lieux de travail exempts de harcèlement.

Je parle des normes d'éthique que les professionnels des RH doivent respecter. La Province de l'Alberta l'exige. On n'y mentionne pas expressément l'équité salariale, mais tous les professionnels des RH savent qu'ils doivent respecter ces normes, surtout les conseillers en ressources humaines agréés.

Je suis quelque peu surpris qu'on ne les ait pas inclus, d'autant plus qu'ils sont régis par la province. Selon moi, nous avons ici une occasion de faire mieux comprendre à la Commission et à ces associations l'interaction qui a lieu entre les employés et leurs employeurs lorsqu'ils se présentent devant la Commission ou lorsqu'ils se heurtent à différents problèmes. Bien qu'ils soient régis par le gouvernement de leur province, certains d'entre eux travaillent dans des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral.

M. Ian Fine: C'est vrai, vous avez tout à fait raison.

Permettez-moi de souligner que je ne dis pas que nous ne travaillons pas avec des professionnels des ressources humaines. Nous collaborons beaucoup avec eux.

La direction générale de M. Narducci organise des webinaires pour nos groupes d'intervenants. Je vais lui demander de vous donner des précisions, mais nous y invitons souvent des professionnels en ressources humaines. Nous sommes tout à fait conscients — et c'est exactement ce que vous disiez — qu'il est crucial que nos conseillers en RH connaissent les droits de la personne, qu'il s'agisse d'équité salariale ou de tout autre droit. Vous avez tout à fait raison.

Je ne sais pas si vous voulez ajouter quelque chose...

M. Piero Narducci: Nous avons collaboré avec... je crois qu'il s'agit de l'Association des professionnels en ressources humaines, pour élaborer des documents d'information, exactement ce dont vous parliez, pour que les Canadiens comprennent les relations de travail en matière de ressources humaines comme d'équité salariale, principalement du point de vue des droits de la personne. Vous comprenez bien l'objectif de notre travail.

M. Tom Kmiec: D'accord.

J'espère ne pas outrepasser la portée de notre discussion.

Seriez-vous en mesure de me dire combien des groupes d'intervenants que vous avez rencontrés préféreraient le modèle proactif à l'autre régime? Avez-vous conservé ce type de détails?

M. Ian Fine: Je n'ai pas de réponse exacte à votre question, mais nous nous ferons un plaisir de vous remettre ces données.

M. Tom Kmiec: Je pourrais vous demander au nom du Comité de dresser une liste des groupes d'intervenants que vous avez rencontrés et, si possible, d'indiquer s'ils préféreraient le modèle proactif à l'autre régime. Je suis curieux de voir quels types de groupes vous rencontrez.

Je voudrais aussi toucher un autre sujet, puisque vous avez mentionné l'Association des professionnels en ressources humaines, qui est une association ontarienne régie par la province. Le Québec est l'autre province qui s'autoréglemente avec le *Code des professions*.

Que font les autres provinces? Vous avez bien sûr des conseillers en RH dans divers domaines, car l'économie des provinces est très variée. En Alberta, la majeure partie des conseillers travaillent pour les secteurs du pétrole et du gaz, qui je crois ont beaucoup moins de problèmes d'équité salariale... Je rencontrais des ingénieurs, et ils n'avaient pas de problèmes. Les entreprises avaient désespérément besoin de personnel, alors elles payaient leurs employés en fonction de leur valeur, car elles étaient très contentes que ces gens travaillent pour elles.

Vous est-il arrivé de constater une différence? Avez-vous reçu plus de plaintes, ou moins, d'une industrie ou d'un métier quelconque? Avez-vous observé un secteur de l'économie qui était plus touché par des problèmes d'équité salariale?

La présidente: Il ne vous reste que 10 secondes.

Me Fiona Keith: Jusqu'à présent, la majorité des plaintes nous sont venues du secteur public.

La présidente: Merci.

La prochaine ronde de cinq minutes est pour M. Sheehan.

M. Terry Sheehan (Sault Ste. Marie, Lib.): Merci beaucoup.

Nous avons tourné autour d'une question aujourd'hui, en posant des questions très similaires: nous avons entendu parler de plusieurs litiges célèbres en matière d'équité salariale, n'est-ce pas? Par exemple, il a fallu 30 ans pour résoudre celui de Postes Canada. C'est inconcevable, quand on y pense.

Pensez-vous qu'un régime fédéral d'équité salariale préviendrait de si longs litiges que je traiterais même d'accusatoires?

• (1825)

M. Ian Fine: Oui, absolument. Le modèle proactif que nous proposons ne causerait pas de tels litiges. Évidemment que dans la vie, on ne peut rien garantir, mais nous ne pouvons pas imaginer une situation litigieuse qui durerait des années et des années dans le cadre de notre modèle proactif.

M. Terry Sheehan: Pourquoi cette affaire a-t-elle duré 30 ans? À votre avis...

M. Ian Fine: Il est malheureusement bien difficile de répondre à cette question. C'est une excellente question qui est très importante. Je ne sais pas vraiment comment vous répondre.

Les affaires d'équité salariale comprennent de nombreux témoins experts. L'une des premières tâches à effectuer dans un recours sur l'équité salariale, autant dans le régime des plaintes que dans le modèle proactif, consiste à recueillir des renseignements sur le travail. Cette tâche s'avère souvent difficile pour toutes sortes de raisons. Tout d'abord, il revient à l'employeur de fournir ces renseignements. De plus, la Loi canadienne sur les droits de la personne n'exige pas que l'on soumette ces renseignements.

Je peux aussi vous dire que dans bien des cas, ces renseignements sur le travail ne sont pas à jour. Il arrive aussi qu'il n'existe pas d'information sur le travail. Il devient donc très difficile de préparer toutes les descriptions de travail pour tous les emplois contestés. C'est la première étape.

Ensuite, une fois que vous obtenez les renseignements sur le travail — en supposant qu'ils soient à jour, pertinents et utiles — il faut évaluer l'emploi. À première vue, il est facile à dire qu'il faut « évaluer l'emploi », mais suivant le milieu, la tâche peut devenir très difficile. De plus, s'il y a de fortes sommes d'argent en jeu — comme je l'ai dit dans mon allocution — la tâche devient souvent encore plus ardue, surtout si le remboursement salarial rétroactif risque d'être élevé. Cela rend évidemment les choses beaucoup plus difficiles pour les employeurs.

Bien des choses peuvent se passer au cours d'une de ces plaintes. Avec le temps il arrive qu'un membre du Tribunal ne puisse plus participer aux travaux de la formation, alors que faire? Dans certaines situations, la dispute sur l'admissibilité d'un élément de preuve détourne l'attention du Tribunal pendant une longue période. Ou alors, un renseignement surgit au milieu de la cause, et il faut l'examiner et le traiter.

Mais principalement à cause du montant visé et de la complexité de la preuve, comme je l'ai dit plus tôt, ces affaires prennent leur propre envol et s'étendent à perpétuité.

Je ne suis pas sûr... Madame Keith, si vous avez quelque chose à ajouter...

Me Fiona Keith: Non.

M. Terry Sheehan: Merci beaucoup.

Comme mon collègue ici, j'ai siégé à un conseil municipal, et nous devons régler diverses situations. J'ai passé ma vie à m'occuper de développement entrepreneurial et économique dans les secteurs public et privé. Dernièrement, j'ai travaillé pour le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de la province. J'ai contribué au règlement de nombreux problèmes dans les secteurs privé et public.

Nous essayons aujourd'hui de créer une sorte de régime fédéral proactif d'équité salariale. Pourriez-vous à nouveau nous décrire les avantages qu'un régime proactif apporterait aux employés et aux employeurs? Je crois qu'il est important que nous soulignons cela.

M. Ian Fine: Nous avons parlé entre autres choses de la rapidité d'intervention. Le processus est beaucoup plus court. Il ne coûte pas aussi cher pour les parties. De plus, les dossiers ne visent pas de gros remboursements rétroactifs. Je pense que ce processus avantage beaucoup plus toutes les parties concernées.

La présidente: Merci. Votre temps est écoulé.

Je vais donner trois minutes à Mme Benson pour lui permettre de poser une dernière question parce que nous avons commencé quelques minutes en retard et que nous avons la salle pour une heure de plus.

• (1830)

Mme Sheri Benson: Je serai brève.

Si vous voulez bien, je vais reprendre la question qu'a posée mon collègue. Comme vous avez beaucoup d'expertise en la matière, vous nous présenterez surtout votre opinion personnelle. Est-il bon d'instaurer des régimes différents pour le secteur public et pour le secteur privé? De plus, l'organisme autonome dont nous parlons et votre appui des recommandations du groupe de travail de 2004 visent l'établissement d'une loi sur l'équité salariale pour tous les employés qui se trouvent sous réglementation fédérale, qu'ils travaillent à la fonction publique ou dans une entreprise privée. Pourriez-vous nous présenter votre opinion générale à ce propos?

M. Ian Fine: Nous sommes profondément convaincus qu'il ne faut instaurer qu'un seul processus, un processus pour les fonctionnaires qui inclue les employés du secteur privé. On ne devrait pas utiliser deux processus distincts pour faire valoir les droits de la personne au niveau fédéral.

Mme Sheri Benson: C'est logique. C'était la seule question que j'avais, je vous remercie.

La présidente: Merci.

Je remercie beaucoup les témoins et tous les membres qui ont posé des questions.

Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes pendant que le nouveau groupe de témoins s'installe et pour prendre les pauses biologiques nécessaires.

Merci.

•

_____ (Pause) _____

•

• (1835)

La présidente: Très bien. Merci beaucoup.

Nous accueillons notre deuxième groupe de témoins. Deux organismes y sont représentés. Nous avons l'Association canadienne des agents financiers, avec Dany Richard et Stéphanie Rochon-Perras. Nous avons le Congrès du travail du Canada, avec Barbara Byers et Vicky Smallman.

Je vous invite chacun à nous présenter une allocation de 10 minutes.

Vous avez décidé qu'une seule de vous deux va parler? D'accord, alors madame Byers, vous allez commencer par une allocation de 10 minutes, puis nous passerons au témoin suivant. Merci.

Mme Barbara Byers (secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada): Au nom des 3,3 millions de membres du Congrès du travail du Canada, je vous remercie beaucoup de nous avoir offert cette occasion de présenter à votre comité notre point de vue sur l'équité salariale.

Comme vous le savez, le CTC regroupe les syndicats nationaux et internationaux du Canada ainsi que les fédérations des travailleurs et les conseils syndicaux de district provinciaux et territoriaux. Nos membres travaillent pour ainsi dire dans tous les secteurs, dans tous les métiers et dans toutes les régions du Canada.

Nous avons comparu maintes fois devant des comités parlementaires pour leur parler de l'équité salariale depuis 2004, lorsque le groupe de travail a publié son rapport et ses recommandations. Nous avons maintenant l'impression de nous trouver nous aussi dans le film *Un jour sans fin*. Ceci dit, nous sommes heureux que le Parlement ait créé ce comité. Nous vous supplions de saisir cette occasion pour nous engager sur la voie d'une élimination rapide et définitive de la disparité salariale entre les sexes.

Notre message n'a pas tellement changé en 12 ans, mais de son côté, la disparité salariale entre les sexes n'a pas changé non plus pendant tout ce temps. Le mouvement syndical demande la mise en oeuvre rapide de l'équité salariale conformément aux recommandations du groupe de travail. Les travaux de votre comité doivent aboutir à la rédaction d'une mesure législative, car nous n'avons plus besoin d'études. Nous vous demandons aussi d'abroger la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, la LERSP, qu'a adoptée le gouvernement précédent. La LERSP est la seule loi adoptée au cours des 12 ans qui nous séparent de la publication du rapport du groupe de travail, et pourtant elle prévoit exactement le contraire de ce que le groupe de travail recommandait.

Il est grand temps de faire table rase et de repartir à zéro pour adopter cette fois-ci une loi proactive conformément aux recommandations du groupe de travail et en nous inspirant de l'expérience des lois proactives en vigueur en Ontario et surtout au Québec; d'ailleurs la loi du Québec est considérée par l'Organisation internationale du Travail, l'OIT, comme un modèle à suivre.

Le groupe de travail a élaboré ses recommandations après avoir mené pendant des années des études et des consultations avec soin et en profondeur. Ces recommandations ont l'appui général des syndicats et des organismes de femmes. Le travail de ce groupe de travail est le plus important et le plus approfondi que l'on n'ait jamais accompli, et l'OIT reconnaît cela.

Au cours de notre brève allocution, je vais souligner les recommandations clés que le CTC a relevées lors de la publication du rapport en 2004.

Le travail des femmes n'a jamais été apprécié et rémunéré à sa juste valeur. Une telle discrimination bafoue la dignité humaine; elle est à la base de la pauvreté, de la dépendance financière et de la vulnérabilité des femmes. Elle produit des prestations de retraite et d'invalidité moins élevées, une perte d'autonomie ainsi que l'érosion de la capacité qu'ont les femmes de participer pleinement à la vie de la société.

Le groupe de travail recommandait que:

... le Parlement promulgue une nouvelle législation proactive distincte en matière d'équité salariale pour permettre au Canada de s'acquitter avec plus d'efficacité de ses obligations internationales et de ses engagements nationaux, et qu'une telle législation relève des droits de la personne.

En reconnaissant que l'équité salariale est un droit de la personne fondamental, le groupe de travail souligne la nécessité d'appliquer des solutions systémiques pour éliminer cette discrimination systémique. Sachant que les femmes subissent la disparité salariale de manières différentes, il est nécessaire de corriger d'autres formes de discrimination systémique qui persistent dans les milieux de travail. Les femmes handicapées, racialisées et autochtones subissent plus de discrimination salariale et se heurtent à de plus grands obstacles au travail que les autres. Elles sont également surreprésentées dans les postes à temps partiel et dans d'autres emplois précaires.

Le groupe de travail a reconnu que les travailleurs canadiens appartenant à d'autres groupes désignés aux fins de l'équité subissent aussi de la discrimination salariale. C'est pourquoi le CTC appuie une loi proactive sur l'équité salariale qui inclue aussi les travailleurs racialisés, les travailleurs autochtones et les travailleurs handicapés.

Le groupe de travail recommandait que la loi oblige les employeurs à corriger les disparités salariales discriminatoires. Cela forcerait les employeurs à collaborer avec les syndicats et avec les groupes d'employés en créant des comités sur l'équité salariale chargés d'élaborer et de surveiller des plans d'équité salariale pour tous les lieux de travail, même ceux qui sont régis par le Programme de contrats fédéraux. Ces comités devraient se composer d'un nombre important de travailleuses des classes d'emploi à prédominance féminine. Les plans devraient s'appliquer à tous les travailleurs, qu'ils occupent des postes à plein temps, à temps partiel, contractuels ou occasionnels. Cela comprend les fournisseurs qui dépendent économiquement d'un employeur à tel point qu'il convient de les traiter comme des employés.

L'équité salariale est une tâche complexe qui doit comporter un processus qui habilite les employés et qui leur montre la valeur du travail qu'ils accomplissent. Il faut obliger les employeurs à fournir aux membres du comité les renseignements et les données nécessaires pour établir un plan de maintien de l'équité salariale et pour en assurer l'application de manière vigoureuse, éclairée et proactive.

● (1840)

Comparons ce processus au système fondé sur les plaintes. Ce dernier permet peut-être de résoudre le problème d'un groupe

particulier, mais en suivant un processus coûteux et extrêmement lent, qui s'avère ardu pour toutes les parties et qui, disons-le franchement, ne résout pas les problèmes d'autres employés qui se trouvent dans des circonstances similaires.

Le gouvernement précédent affirmait que sa LERSP est proactive, mais nous n'en sommes aucunement convaincus. Cette loi n'oblige pas l'employeur à assumer à lui seul la responsabilité d'éliminer la disparité salariale. Elle incite à tenir compte des forces du marché en mesurant la valeur du travail des femmes dans le secteur public. Elle ne cible que certains employeurs, redéfinit les groupes à prédominance féminine et limite les groupes de comparaison. Il devient donc plus difficile que jamais de détecter la discrimination salariale. Ce type de loi sur l'équité salariale n'est pas proactive du tout.

Le groupe de travail suggère que l'on établisse une commission distincte qui aide les employés, les employeurs et les syndicats à fournir de l'éducation sur les problèmes d'équité salariale dans le but d'en résoudre les conflits. Cette commission devrait être autorisée à tenir compte de la dépendance économique et à établir les critères servant à la mesurer. Le CTC est d'avis que cette commission devrait avoir l'autorité de tenir les employeurs responsables et d'assurer la transparence sur la conformité.

Au bout de ces 12 ans, les travailleuses méritent au moins une loi proactive sur l'équité salariale. Les travaux de votre comité se doivent d'aboutir dans les plus brefs délais au dépôt d'un projet de loi. Le groupe de travail a consacré tellement de temps, d'efforts et de ressources pour mener ses consultations et pour préparer son rapport. Nous ne pouvons plus nous permettre de le laisser s'empoussiérer dans les archives.

N'oublions surtout pas que les travailleuses attendent cela depuis plus de 12 ans. Nous attendons cela depuis des dizaines et des dizaines d'années, et pendant tout ce temps, la dette de celles qui ne peuvent pas s'extirper de la disparité salariale continue à s'accroître. Ce sont des femmes qui élèvent leurs enfants, qui méritent de vivre leur retraite avec dignité, qui subissent les formes multiples de discrimination qui se reproduisent autant dans les lieux de travail que dans la collectivité.

Nous comprenons tout à fait que la nouvelle loi proactive sur l'équité salariale du gouvernement fédéral ne résoudra pas comme par magie la disparité salariale au Canada. Elle ne résoudra pas la surreprésentation des femmes qui occupent des emplois à temps partiel et des postes précaires et dont la situation empire du fait qu'elles doivent prendre soin de leurs enfants et de leurs parents âgés. Cette loi ne constituera qu'un premier pas vers la modification des attitudes sociétales plus générales qui incitent les gens à sous-évaluer le travail des femmes. Votre comité n'est pas chargé d'établir un système national de garde d'enfants — une infrastructure dont, selon nous, le gouvernement est prêt à poser la pierre angulaire —, d'améliorer l'accès aux soins à domicile ou d'éliminer les obstacles au recrutement et au maintien des femmes dans des secteurs traditionnellement à prédominance masculine; mais le mouvement syndical continuera à insister pour que l'on résolve aussi ces problèmes.

Je vais conclure en vous présentant une brève réflexion sur les répercussions de l'action et du manque d'action. En parlant d'équité salariale, j'utilise souvent l'expression « justice différée est justice refusée ». Je tiens à vous rappeler les groupes de travailleurs qui ont dû attendre des dizaines d'années avant que les Tribunaux ne résolvent leurs plaintes, comme les travailleurs de Bell Canada dont la cause a duré 15 ans; lorsqu'ils ont obtenu un règlement, près de 16 % d'entre eux étaient morts ou trop frêles pour survivre longtemps. Imaginez un instant la qualité de vie qu'ils auraient eue s'ils n'avaient dû attendre si longtemps. Imaginez la croissance de notre économie si cet argent s'était trouvé dans leurs comptes en banque pendant ces 15 années.

Je ne veux plus utiliser cette expression en suppliant encore une fois que l'on applique les recommandations du groupe de travail. J'ai hâte de comparaître à nouveau devant un comité parlementaire pour appuyer la nouvelle loi proactive sur l'équité salariale.

Merci beaucoup.

• (1845)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous avons M. Richard et Mme Rochon-Perras. Si j'ai bien compris, vous allez partager les 10 minutes à votre disposition.

Allez-y.

M. Dany Richard (vice-président exécutif, Association canadienne des agents financiers): C'est exact. Merci.

Madame la présidente, mesdames et messieurs les honorables membres du Comité, et madame la secrétaire, le personnel du Comité, merci de me donner l'occasion de prendre la parole devant vous au nom de l'Association canadienne des agents financiers.

Je m'appelle Dany Richard. Je suis le vice-président exécutif de l'ACAF. Je suis accompagné de Stéphanie Rochon-Perras, l'une de nos conseillères en relations de travail de l'Association.

L'ACAF représente les comptables et les agents financiers professionnels qui constituent le groupe FI le plus important au sein du service public fédéral. Nos membres sont fiers d'apporter la gerance financière et les conseils d'entreprise avisés dont a besoin une fonction publique moderne et professionnelle.

La plupart de nos adhérents sont des femmes. Nous sommes actuellement engagés dans notre deuxième plainte en matière d'équité salariale en vertu des dispositions de transition énoncées dans la loi de mise en oeuvre du budget de 2009. C'est dans ce contexte que nous nous présentons devant vous aujourd'hui pour vous faire part de nos idées sur le régime législatif en matière d'équité salariale. Selon nous, le mécanisme de traitement des plaintes actuellement en vigueur n'offre pas un moyen de recours satisfaisant contre la disparité salariale. Il est trop long, trop coûteux, trop adversatif, et ne fait qu'aggraver les problèmes de discrimination systémique entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Nous sommes également d'avis que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public devrait être abrogée pour des raisons bien connues de tous, que nous exposons brièvement dans notre soumission écrite.

L'ACAF appuie la mise en oeuvre d'un régime proactif en matière d'équité salariale conformément aux recommandations du groupe de travail de 2004. Nous sommes partisans de l'adoption du cadre établi dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale du Québec, comme modèle pour un régime fédéral proactif d'équité salariale.

Nous proposons neuf recommandations dans notre soumission écrite, mais durant le temps à notre disposition ici, aujourd'hui, nous souhaitons nous concentrer plus particulièrement sur une recommandation.

La présidente: Votre soumission écrite n'a pas été distribuée aux membres du Comité parce que nous travaillons encore sur la traduction. Elle n'est disponible qu'en anglais. Sitôt qu'elle sera traduite, nous la distribuerons aux membres du Comité

M. Dany Richard: C'est noté, merci.

Nous souhaitons nous concentrer sur une recommandation spécifique, à savoir l'accès à divers mécanismes de règlement des différends.

L'ACAF a 25 ans d'expérience réussie en matière de modèles alternatifs de résolution de conflits. Nous sommes des pionniers de la première heure de la négociation raisonnée. Nous sommes intimement convaincus que la clé pour conclure des accords avantageux pour tout le monde consiste en une attitude proactive et de collaboration. Au bout du compte, obtenir et maintenir la parité salariale pour un travail d'égale valeur est fondamental pour les employeurs, les employés et les agents négociateurs. Nous pouvons tous être d'accord sur le fait que les employés ne devraient pas souffrir de discrimination systémique ni de disparité salariale entre les hommes et les femmes. Nous croyons fermement qu'il est nécessaire d'adopter une approche holistique, collaborative et non adversative.

S'il est permis de prendre l'ACAF comme exemple, c'est comme ça que je vois les choses. Nous croyons fermement dans les mérites de notre cas particulier en matière d'équité salariale. Notre expert indépendant, auquel le Conseil du Trésor a fait appel par le passé, y croit fermement lui aussi. Autrement nous ne l'aurions pas mis de l'avant. Si nous sommes dans le vrai, chaque jour, chaque semaine, chaque mois et chaque année qui passent ne font qu'aggraver le problème des discriminations systémiques notamment en matière de disparité salariale entre les hommes et les femmes. Arriver au plus tôt à une résolution juste et équitable de ces problèmes est ce qu'il convient de faire pour nos membres et pour le gouvernement que nous sommes fiers de servir.

Comme l'a dit le premier ministre Trudeau lui-même pendant la campagne, le « potentiel de revenus perdus en raison de la disparité salariale nuit aux familles canadiennes et nuit à notre économie. »

Nous devons nous efforcer de créer le cadre légal qui permettra aux employeurs et aux employés de résoudre ensemble et de manière efficace les inégalités salariales sur le lieu de travail. Mais l'élimination des disparités salariales imputables aux discriminations entre hommes et femmes n'est qu'un élément de la solution. Si l'on ne s'attaque pas à la structure même du système de rémunération, la discrimination systémique continuera de produire des disparités salariales qui se creuseront au fil du temps. C'est pourquoi il convient d'envisager l'adoption d'un modèle proactif semblable à celui mis en place par la Loi sur l'équité salariale du Québec.

Selon une conception erronée, l'équité salariale serait un problème appartenant à l'histoire. Notre groupe est la preuve vivante que le problème persiste aujourd'hui et continuera de se poser à l'avenir. En règle générale, nous pensons que les principes de proactivité et de collaboration doivent être les piliers de tout nouveau modèle visant à réaliser l'équité salariale.

Si le Comité le veut bien, je voudrais inviter Stéphanie à consacrer le temps qui nous reste à l'examen de certains aspects de notre recommandation.

• (1850)

Mme Stéphanie Rochon-Perras (conseillère en relations de travail, Association canadienne des agents financiers): Merci, madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité

Nous sommes partisans d'un modèle d'équité salariale s'inscrivant dans un cadre proactif et prévoyant un mécanisme préventif de résolution, tel que la mise en place d'un comité de l'équité salariale sur le lieu de travail comprenant l'agent négociateur, les employés, les employeurs ainsi que des experts et conseillers. Un comité de l'équité salariale doit être mis en place pour garantir la responsabilité conjointe en matière d'équité salariale et obliger les deux parties à conduire leurs évaluations en collaboration et de manière transparente. Il doit également prévoir un système de partage permanent de l'information.

Il convient également de créer un cadre tendant à faciliter le recours à des mécanismes alternatifs de résolution de conflits, en cas de désaccord. Il s'agit d'encourager le règlement à l'amiable des désaccords en facilitant le recours à des modalités telles que la médiation, la conciliation, la discussion en présence d'un facilitateur, les négociations et l'emploi combiné de la médiation-adjudication, par exemple.

Il convient de souligner que l'idée de résoudre à l'amiable les conflits en matière d'équité salariale n'est pas nouvelle. Des services de conciliation et de médiation sont en place auprès de la Commission canadienne des droits de la personne ainsi que dans des juridictions provinciales. Ils ont fait la preuve de leur efficacité en permettant d'éviter les litiges interminables et coûteux devant les tribunaux. Notre association se félicite du recours à un modèle alternatif de règlement des conflits (MARC) tant au stade de l'enquête qu'au stade de l'adjudication.

Nous proposons un système à deux vitesses permettant, une fois qu'une plainte est déposée devant un organe ou un tribunal de l'équité salariale, de choisir, selon la nature de l'affaire ou la question en cause, la procédure complexe ou la procédure accélérée prévoyant des délais stricts pour réduire les retards. Les parties en litige pourraient aussi opter pour la procédure accélérée comme de règlement définitif lorsque les autres MARC aboutissent à une impasse.

Une autre option pourrait consister à choisir une procédure accélérée confiant le soin de rendre une décision définitive contraignante pour trancher le conflit à une tierce partie neutre. Celle-ci pourrait être désignée par un groupe d'experts qualifiés et accrédités en matière d'équité salariale ou même par le tribunal. On pourrait envisager de ne soumettre à cette tierce partie neutre que la partie du litige qui provoque le blocage.

On peut envisager toutes sortes d'options. L'essentiel étant de n'en exclure aucune de manière prématurée. Une procédure accélérée qui lie les parties et qui règle en partie ou totalement le problème offrirait une solution idéale par rapport aux litiges interminables auxquels ont donné lieu et donnent encore lieu les plaintes:

D'autres recommandations figurent dans notre mémoire. Nous espérons que vous les examinerez avec soin, mais nous tenions vraiment à souligner l'importance de l'approche en matière de règlement des différends.

Merci pour le temps que vous nous avez accordé. Nous répondrons avec plaisir aux questions que vous voulez poser.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre M. DeCoursey, vous avez sept minutes.

M. Matt DeCoursey: Merci beaucoup, madame la présidente.

Avant tout, merci tout le monde pour les commentaires que vous avez faits.

Ayant entendu le témoignage de la Commission des droits de la personne juste avant, je veux revenir sur certains des points qui ont été abordés et qui ont également été repris dans des commentaires ici.

En ce qui concerne l'une des recommandations de 2004 disant qu'il est de la responsabilité de l'employeur d'établir l'équité salariale, je me demande ce que vous pensez tous les deux du rôle que les agents négociateurs et les employés pourraient jouer dans ce processus également, et du sens qu'il faut donner à la formule de rémunération égale pour un travail d'égale valeur pour assurer la cohérence ou le parallélisme des situations d'un secteur à l'autre suivant les différents types de travail.

Quelqu'un parlait un peu plus tôt du rôle de la négociation dans le maintien de la parité salariale sur le lieu de travail. Avez-vous un commentaire à faire en la matière et une fois qu'elle est assurée, pensez-vous que la négociation continue d'avoir un rôle à jouer pour maintenir l'équité salariale? Cela renvoie peut-être au mécanisme de règlement des conflits dont vous avez parlé.

Mme Barbara Byers: Merci d'avoir posé cette question.

Nous avons signalé que, selon nous, ce devait être la responsabilité de l'employeur de corriger les disparités salariales, mais il n'agit pas tout seul. Cela ne marcherait pas. En fait, c'est à peu près la situation que nous avons aujourd'hui. L'employeur établit le taux de rémunération puis ce sont d'autres personnes qui affrontent la discrimination salariale.

D'après nous, les employeurs doivent évidemment intervenir dans ce processus, mais ils doivent inviter ou bien les syndicats ou les regroupements d'employés à participer de sorte que, de nouveau, les gens puissent se convaincre que le processus est équitable et que leurs exigences de travail sont prises en compte. Évidemment, la pérennité de ce résultat doit être assurée, parce qu'on ne peut pas l'établir une fois, puis s'en désintéresser et faire comme si rien ne devait changer.

Vicky pourrait avoir quelque chose à rajouter.

• (1855)

Mme Vicky Smallman (directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada): Les recommandations du groupe de travail sont assez détaillées en ce qui concerne la composition des comités, la façon d'élaborer et d'actualiser les plans, etc. Ce n'est pas comme si nous étions obligés de réinventer la roue pour cette partie. Mais l'agent négociateur doit bien sûr veiller à ce que l'employeur assume ses responsabilités, participe au processus, contribue à l'évaluation des postes et veille à ce que les mesures prises soient respectées au fil du temps.

Je pense que nous pouvons nous laisser guider par l'excellent travail du groupe de travail dans la détermination de ce rôle.

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Je pourrais peut-être faire un commentaire sur l'équité salariale et la négociation collective et le suivi.

L'équité salariale est un droit de la personne non négociable qu'il s'agisse de la mettre ou de la maintenir en place. C'est un droit fondamental de la personne au plan intérieur et international. Faire de l'équité salariale un objet de négociation collective, c'est la faire dépendre du pouvoir de négociation y compris en ce qui concerne son maintien. Soumettre la parité salariale à la négociation collective, qui suppose des compromis et des concessions, c'est saper dans le fond sa nature et son statut quasi constitutionnel. Cela comporte des conséquences graves pour les femmes et tous ceux qui travaillent dans des emplois à prédominance féminine.

Je voudrais faire une distinction entre une rémunération équitable et l'équité salariale. En général, une rémunération juste ou équitable est négociée en même temps que d'autres termes et conditions d'emploi. C'est une des bases de la négociation collective en faveur d'augmentations régulières de salaire. On la détermine en se fondant sur des éléments de comparaison qui supposent que tous les facteurs sont égaux. L'équité salariale renvoie à la sous-évaluation systématique du travail traditionnellement fait par les femmes. C'est un droit de la personne fondamental qui ne peut être supprimé par voie de négociation.

Dans ce sens, il existe une distinction entre rémunération équitable et équité salariale et le fait d'incorporer l'équité salariale à la négociation collective.

M. Matt DeCoursey: Sur la question du mécanisme de règlement des conflits, quel type de rôle proactif ce mécanisme joue-t-il, selon vous, en ce qui concerne le maintien ou la mise en place des conditions de la parité salariale sur le lieu de travail?

Mme Stéphanie Rochon-Perras: En terme de modèle proactif et d'exigence d'un plan d'équité salariale, nous avons déjà le modèle québécois, et les dispositions contenues dans les recommandations du groupe de travail de 2004. C'est en soi une forme de règlement des conflits. Un programme d'équité salariale obligatoire couvrant tous les employés du service public fédéral est nécessaire pour réaliser la parité salariale et mettre en place ce processus de collaboration préventif. Ces programmes devraient être élaborés par un groupe d'équité salariale réunissant des agents négociateurs, des représentants de l'employeur et des conseillers experts afin de garantir qu'il y a réellement parité salariale pour un travail de valeur équivalente. À l'égard des employés de toutes les unités de négociation, de tous les ministères, partout où l'on constate qu'il y a inéquité salariale dans les groupes à prédominance féminine, suite à une évaluation dans le cadre d'un système d'évaluation des emplois neutre au regard du sexe, l'employeur est tenu légalement d'ajuster la rémunération des employés concernés dans des délais stricts.

Dans le règlement des conflits, le facteur prévention qui fait qu'il n'y a plus lieu de déposer une plainte, consiste précisément à créer ce contexte, où il existe un comité de l'équité salariale, où toutes les parties se réunissent autour de la table pour résoudre les problèmes et pour procéder à l'examen et aux évaluations.

Ce que nous préconisons en matière de MARC, c'est cette approche proactive préventive, de même que, avant de déposer une plainte, la mise en place d'une structure facilitant le recours aux mécanismes de règlement des conflits. Qu'il s'agisse de faciliter les discussions, de médiation, de conciliation, il convient d'avoir un organe ou une commission existante qui soit spécialisée en matière d'équité salariale ou un cadre quelconque pour venir en aide aux parties avant même qu'il y ait dépôt de plainte. Lorsqu'on aboutit à une impasse, je suppose que l'on peut envisager de déposer une plainte, mais ces mécanismes de résolution des conflits doivent être à

la disposition de l'organisme de surveillance chargé de se prononcer sur les plaintes.

• (1900)

Mme Vicky Smallman: J'ajouterai que l'article 17 du rapport de la commission sur les organismes de surveillance traite de façon détaillée de la mise en place d'un organisme de surveillance ou d'une commission de l'équité salariale et d'un tribunal qui serait chargé du règlement des conflits.

La présidente: Merci. Votre temps est écoulé.

Nous nous tournons vers M. Albas, vous avez sept minutes.

M. Dan Albas: Merci, madame la présidente.

Je remercie de nouveau les témoins pour le travail que vous faites pour vos membres et également pour les Canadiens.

J'aborderai pour commencer la position de l'ACAF. Vous proposez à peu près ceci: nous avons une affaire que nous souhaitons soumettre à la direction ou à l'employeur, et plutôt que d'engager un processus interminable, qui coûtera cher à tout le monde en temps et en argent, nous voulons un mécanisme alternatif qui nous permette de traiter de ces questions d'équité salariale.

C'est ce que vous dites?

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Nous avons présenté la plainte qui est en cours en vertu de la disposition de transition de la loi de mise en œuvre du budget. Nous avons agi dans le cadre juridique en vigueur à notre disposition.

M. Dan Albas: Cadre juridique ou pas, il y a des moyens de régler des conflits. Ce que j'ai dit c'est que, actuellement, si la direction est disposée à engager le dialogue sur ce genre de conditions, ça pourrait se faire immédiatement, dans le cadre existant ou dans n'importe quel autre cadre proactif. C'est correct, si les deux parties font preuve de bonne volonté?

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Certainement, et l'ACAF est toujours disposée à collaborer pour essayer de résoudre les problèmes d'équité salariale.

M. Dany Richard: La réponse est oui.

M. Dan Albas: D'accord. Pour moi, l'enjeu le plus important ici, ma principale préoccupation, c'est que vous n'avez pas réussi à vous faire entendre de la direction qui s'est montrée peu réceptive sur des sujets de préoccupation légitime.

Cela dit, je sais que vous avez essayé de suivre le système en vigueur et votre première plainte a abouti à un non-lieu, et voilà.

Je voudrais que vous nous en disiez davantage sur ce système à deux vitesses. Vous avez dit que quelqu'un pourrait lancer ce processus de discussions avec la direction, avec l'employeur, également rédiger une plainte, et puis le suspendre ou lancer l'un ou l'autre à n'importe quel moment. Est-ce que j'ai bien compris? Est-ce que vous pourriez expliquer cela un peu mieux?

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Le choix du recours au système à deux vitesses se présente une fois que la plainte est déposée et, pour les affaires complexes, il serait possible de suivre le processus traditionnel.

Pour ce qui est de la procédure accélérée, lorsqu'il y a des questions d'équité salariale qui peuvent être traitées et qui sont plus simples peut-être ou que l'on peut abrégé pour aboutir à une décision, éventuellement sur une partie seulement de la plainte ou sur la plainte elle-même, cela aiderait les parties à traiter de ces questions et à les résoudre.

M. Dan Albas: Ce que vous dites, c'est qu'aujourd'hui vous déposez une plainte et cela met en route un processus très adversatif.

Au lieu de passer à la première, à la deuxième ou à la troisième étape de ce processus, la plainte serait immédiatement aiguillée vers un mécanisme alternatif de règlement des conflits. Toutes les questions ne se prêtent pas à ce genre de règlement. Parfois, les deux parties ont des arguments solides et il n'est pas possible d'arriver à un compromis. Je préfère croire que ce n'est pas le cas.

C'est ce que vous demandez en gros, que ce cadre donne assez de souplesse aux deux parties pour qu'elles puissent dire, stop, on prend du recul pour voir si on peut régler ça entre nous sans l'aide d'une tierce partie et sans procès.

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Oui. C'est exact.

M. Dan Albas: D'accord. Bien.

Je prends note que vous avez dit plus tôt, madame Rochon-Perras, que l'équité salariale est un droit de la personne, qui ne devrait pas être soumis à négociation collective.

Point de vue que je respecte entièrement. Si la LERSP était en vigueur, je serais intéressé à voir. Tout d'abord, c'est un mieux en matière de transparence et responsabilité tant pour l'employeur que pour l'agent négociateur ou le syndicat, simplement parce qu'une évaluation appropriée du milieu de travail est réalisée, précisant les questions de parité salariale, et si j'ai bien compris, elle est partagée avec tous les employés.

On s'engage ensuite dans un processus et, au fait, la parité salariale est une question de rémunération. Je crois comprendre que la rémunération fait l'objet de négociation collective. C'est une façon d'imposer la question pour forcer les gens à en discuter tous les trois, quatre ou cinq ans.

Je comprends votre préoccupation lorsque vous dites que la parité salariale est un droit de la personne qui ne devrait donc pas être soumis à négociation collective, mais il faut bien affronter la question de la culture à un moment ou l'autre, si nous n'avons pas la question sous les yeux, on ne s'en occupe pas. Souvent, on la met en veilleuse.

J'aimerais connaître votre point de vue sur les changements concernant le mécanisme d'évaluation et d'imputabilité par rapport aux employés quand ils savent que les deux parties s'occupent de cette question.

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Je réfléchis à l'information que vous avez mentionnée. S'il y avait un comité de l'équité salariale sur le lieu de travail doté d'un mandat et si les agents négociateurs, les employés et toutes les parties prenantes étaient obligés de prendre part à l'examen, qui se ferait en continu, on aurait un processus permettant de traiter la question de la parité salariale, de la surveiller et de l'évaluer. Cela se ferait en dehors du domaine de la négociation collective.

M. Dan Albas: Ce que vous proposez concernant la création de ce comité et du mécanisme alternatif de règlement des conflits pourrait s'intégrer dans le cadre actuel et apparaîtrait probablement comme une amélioration, n'est-ce pas?

• (1905)

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Dans la plainte en cours en vertu de... aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne [Note de la rédaction: *inaudible*] les directives et les dispositions de transition.

M. Dan Albas: S'il y a un autre système proactif en place, dans un sens ou dans l'autre, ça donne de la viabilité et c'est une amélioration, ne pensez-vous pas, quel que soit le système?

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Oui.

M. Dan Albas: D'accord. Merci.

C'est tout?

La présidente: Il vous reste 45 secondes, si vous voulez partager votre temps.

M. Dan Albas: D'accord.

Mme Marilyn Gladu: Vite, vite, et nous y viendrons après alors.

Madame Byers, je suis d'accord avec ce que vous dites et si l'on veut présenter un projet de loi, il nous faut nous y mettre. Quand j'examine le rapport de 2004, même si on y trouve beaucoup de notions, on n'y trouve pas un avant-projet de loi.

Vous avez signalé que vous avez dans votre organisation des gens de toutes les provinces, par conséquent le projet de loi doit pouvoir être acceptable pour les provinces.

Premièrement, existe-t-il un texte de ce projet de loi? Deuxièmement, seriez-vous disposés à être partie prenante de ce travail avec le ministre de la Justice?

Mme Barbara Byers: Je ne me rendais pas compte que le gouvernement fédéral avait maintenant pris à son compte la législation du travail dans les provinces et les territoires.

Mme Vicky Smallman: Ce n'est pas le cas.

Mme Barbara Byers: Ce que nous disons ici, c'est que le fédéral ouvre la voie. C'est l'examen le plus complet en matière d'équité salariale qui ait été réalisé, qui a ouvert la voie au groupe de travail de 2004. Les recommandations sont là, avançons dans le travail qu'il y a à faire.

Si nous l'avions fait en 2004 — vous savez quoi? — il y aurait un tas de femmes, surtout, dont la vie et la situation financière auraient été bien différentes.

La présidente: Merci beaucoup. Il ne reste plus de temps.

Nous passons à Mme Benson qui dispose de sept minutes.

Mme Sheri Benson: Merci.

Barb et Vicky, je veux seulement vous remercier pour votre présentation.

Je suis d'accord aussi pour dire que nous ne réinventons pas la roue depuis 2004. Quantités de témoins ont dit que l'enquête avait été très approfondie et que nombre de personnes avait participé. Nous avons également trois autres modèles en cours qui peuvent nous servir de base, si des améliorations ont été apportées.

Je vais vous donner une opportunité, et à Dany et Stéphanie, aussi. Parfois, on s'enlise. De toute évidence cela ne suffira pas à mettre fin à toutes les disparités salariales. Je le comprends parfaitement, mais cela ne doit pas nous empêcher d'avancer résolument dans cette voie et de nous attaquer au problème.

Je vous donne juste la possibilité de nous expliquer pourquoi il importe d'avancer sur ce projet de loi. Le rapport de 2004 parlait de discrimination transversale dans d'autres groupes. Pourquoi est-il important de prendre cette mesure, maintenant, dans ce domaine, même si ça ne va pas résoudre les problèmes du monde? C'est ça que je veux dire.

Mme Barbara Byers: Pour chaque femme qui continue de faire 73¢ sur un dollar, et ça concerne tous les emplois, c'est important. Nous avons dit que ce travail ne concernerait pas le problème tout aussi important qui se pose en matière de services de garde d'enfants accessibles, à un prix abordable. C'est toute la question de l'emploi précaire, tout ce genre de choses.

Ce que nous savons c'est que le fossé salarial est beaucoup moins important dans un environnement syndicalisé. Parce que les syndicats ont négocié certaines choses. Cela ne veut pas dire, bien évidemment, en raison des accords passés à Bell Canada et dans le service public fédéral auparavant, qu'il n'y a pas de déficit salarial là, et pour ceux qui ne bénéficient pas de contrat syndical, c'est encore plus difficile.

Cela concerne tout ce qui doit être fait. On ne devrait pas être effrayé par le fait que comme ça a été recommandé en 2004, pourquoi essayer d'avancer là-dessus en 2016?

• (1910)

Mme Vicky Smallman: Si les négociations ont intéressé certains travailleurs syndiqués jusqu'à présent, ça ne permet pas de résoudre les problèmes systémiques qui apparaissent lorsqu'on compare les catégories d'emplois, etc. C'est pourquoi nous avons réalisé cette grosse étude qui a pris pas mal de temps. Je suis sûre que vous avez tout pris une copie de ce pavé de 500 pages à lire.

Ce problème n'est pas non plus spécifique au Canada. Le déficit salarial est un problème global. Il a fait l'objet de nombreuses études, et il existe un consensus international selon lequel l'un des meilleurs moyens pour le gouvernement d'y remédier, c'est d'adopter une loi proactive imposant l'équité salariale.

La loi du Québec passe pour un modèle du genre, donc ce n'est pas comme si nous devions réinventer la roue. Nous avons un bon modèle d'où partir, et certaines de nos collègues vous parleront plus tard de l'impact de ce modèle sur les travailleurs.

Alors avançons, au moins sur ce projet de loi. On pourra ensuite s'occuper de la garde des enfants, je suis impatiente de pouvoir m'y mettre également.

Mme Barbara Byers: Puis-je ajouter quelque chose, Sheri?

Combien de fois avez-vous entendu dire au bureau ou au travail qu'on ne peut pas se passer de Jane et du travail qu'elle fait? Pourtant, ça ne se reflète jamais dans son bulletin de salaire.

Je me souviens d'avoir entendu une femme il y a longtemps qui disait qu'elle était au courant de cette discrimination, qu'elle la voyait chaque fois qu'elle recevait un bulletin de salaire. C'est de cela qu'il s'agit. Il s'agit de la discrimination salariale aux dépens des femmes dans toutes sortes d'emplois.

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Plus spécifiquement, le besoin de nouveaux modèles en matière d'équité salariale se fait sentir aujourd'hui du fait des dispositions de transition actuelles aux termes de la loi sur la mise en œuvre du budget. Bien qu'elle ait reçue la sanction royale, la LERSP n'est toujours pas entrée en vigueur. Les plaintes actuelles sont présentées en vertu des dispositions de transition et sont donc déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et renvoyées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. Aux termes de ces dispositions de transition, les plaignants comme l'ACAF ne disposent que de recours limités. Les pouvoirs de la Commission se limitent à l'octroi de compensations monétaires sous forme de paiement forfaitaire. Le plaignant ne peut donc bénéficier de la plénitude de ses droits, puisque les salaires de base ne peuvent

être ajustés de manière à empêcher que ne se creuse de nouveau l'écart salarial.

Un régime de parité salariale proactif doit faire en sorte que les plaintes en cours et à venir servent de base à un règlement à caractère plus général et plus respectueux des droits de la personne.

Mme Sheri Benson: J'apprécie ce commentaire disant que l'on parlait ici d'employés relevant de la réglementation fédérale, tant du secteur privé que le secteur public. C'est vraiment le pré carré du gouvernement, c'est donc à nous qu'il revient de prendre l'initiative. Nous disposons de nos propres recherches. Et pour ce qui est de la référence aux modèles provinciaux, cela veut dire que l'on peut emprunter des bouts de législation aux autres juridictions qui collent davantage à la réalité. Il importe aussi je crois que nous parlions des employés tant du secteur public que du secteur privé. Nous ne parlons pas d'une législation distincte pour des groupes séparés, mais de tous ceux qui relèvent de la réglementation.

Mme Barbara Byers: Je souhaite revenir au sujet dont il était question lorsque les témoins précédents parlaient de la nécessité d'être proactifs. Je vous demande de vous mettre à la place de législateurs qui auraient tous motif de se plaindre parce qu'ils pensent qu'ils ne sont pas payés de manière équitable par rapport à ceux qui font le même travail ou un travail de valeur équivalente. Le régime actuel des plaintes ne donne pas les résultats que l'on en attend. Par ailleurs, les gens n'ont pas les ressources nécessaires. Les femmes à Bell Canada, les femmes dans le secteur public fédéral, n'auraient pas pu financer une procédure de 15 ans dans le premier cas ou 9 ans dans le second. C'est ça la réalité. Le régime des plaintes ne marche pas pour les individus et ne marche pas non plus pour la collectivité.

• (1915)

La présidente: Merci. C'est l'heure.

Nous passons à Mme Dzerowicz qui dispose de sept minutes.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

Je ferai vite pour que Mme Sidhu puisse utiliser le temps qui reste.

J'ai deux ensembles de questions. Le premier concerne le Congrès du travail du Canada. Mais d'abord merci à vous deux pour vos magnifiques présentations.

Vous avez mentionné, madame Smallman, que le régime québécois pouvait nous servir de modèle. Veuillez être plus précise si vous le pouvez. Nous avons trois provinces qui disposent d'une législation en matière d'équité salariale. Pourriez-vous nous préciser ce que vous aimez, ce qui vous déplaît ou qui vous préoccupe plus particulièrement dans l'une de ces législations?

Par ailleurs, si au niveau fédéral nous devons mettre en place une législation fédérale proactive en matière de parité salariale, quels sont les éléments que nous devrions connaître, selon vous, pour nous assurer de la complémentarité de notre législation avec celles déjà en vigueur dans les provinces?

La deuxième partie concerne un ensemble de questions complètement différentes à l'intention de l'Association canadienne des agents financiers. Quel est le déficit dû à l'équité salariale dans l'ACAF? Avez-vous fait des études pour déterminer ce qu'il en coûterait d'égaliser les rémunérations en application de la législation sur la parité salariale? Vous avez abondamment parlé de l'approche que vous souhaitez nous voir examiner, mais je me demande si vous avez examiné la méthodologie que vous avez choisie pour atteindre le niveau de la parité salariale. Voilà mes deux séries de questions.

Mme Vicky Smallman: Pour ce qui est des modèles provinciaux, l'Organisation internationale du travail et d'autres ont bel et bien reconnu que le Québec avait servi de modèle en quelque sorte. D'autres témoins vous parleront plus tard des particularités du mode de fonctionnement de ce modèle. Je ne pourrais pas le faire moi-même. En Ontario, les plaintes de nos adhérents concernent le maintien de la parité salariale et les dispositions d'application. Il y a des lacunes ici et là et des problèmes à résoudre. Quelqu'un a fait allusion au Manitoba plus tôt, parce que ça ne s'applique qu'au secteur public. C'est une discrimination, n'est-ce pas? Il faut placer la barre plus haut pour tout le monde et pour tous les travailleurs, parce que la discrimination salariale existe partout.

Les vraies difficultés concerneront sans doute les entrepreneurs au niveau fédéral. C'est là qu'on va voir l'incidence des changements intervenant sur le lieu du travail. Les employés sont souvent déguisés dans certains de ces arrangements. Il faudra donc examiner la question. Je pense que la législation québécoise, si vous devez examiner certaines de ces législations, est sans doute la première à prendre en considération. Quant aux détails, d'autres vous en parleront plus tard aujourd'hui.

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Une comparaison préliminaire des salaires actuellement versés au groupe FI a déjà été faite en utilisant des groupes masculins comme base de comparaison. Elle a montré que les catégories d'emplois FI touchaient des salaires inférieurs de 2 % et 16 % à ceux versés aux groupes masculins servant de base de comparaison. Ces pourcentages varient en fonction des différents niveaux de classification. À l'heure actuelle, le groupe FI a quatre niveaux de classification, par conséquent le déficit salarial dépend de chaque niveau.

En ce qui concerne la méthodologie, est-ce que vous pourriez reformuler cette question?

Mme Julie Dzerowicz: Ma seconde question concerne le coût. Si vous deviez compenser les niveaux où le déficit est de 2 % et 16 %, qu'est-ce qu'il en coûterait? Avez-vous fait le calcul?

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Je n'ai pas fait ce calcul et je n'ai pas de réponse à votre question, mais je peux bien sûr en prendre note et vous répondre par écrit.

Mme Julie Dzerowicz: Ça me ferait grand plaisir.

Nous avons eu toute une présentation sur les méthodologies. Si par exemple vous avez un homme et une femme qui occupent des emplois différents mais similaires, différentes méthodologies vous permettent de déterminer ce que serait la parité salariale pour le travail des femmes. Vous avez une méthode pour réunir l'employeur, l'employé, les syndicats, les conseillers, tous ces gens autour de la table. Je me demande si vous avez une méthodologie à recommander. Si vous n'en avez pas, aucun problème. Je me demandais seulement si vous aviez quelque chose en tête.

• (1920)

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Je prends note de votre question, mais je ne suis pas en mesure d'y répondre moi-même, n'étant pas une experte en matière de classification d'équité salariale, mais je ne manquerai pas d'y répondre par écrit.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Merci, madame la présidente, et mes remerciements au Comité.

On a dit que le modèle antérieur du gouvernement n'allait pas assez loin. Pourriez-vous préciser quelle partie de la législation ne convenait pas?

Mme Barbara Byers: Vous voulez une réponse complète?

Mme Sonia Sidhu: Non, donnez-nous les points principaux.

Mme Barbara Byers: En attendant l'adoption de la loi, nous sommes dans une période de transition. Nous pensons qu'il faut effacer l'ardoise et recommencer de zéro. Aucune des recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale n'est reprise dans le projet de loi. Celui-ci n'est pas proactif. Il nous semble qu'il ne traite pas de la participation des syndicats. Ce que j'essaie de dire, maladroitement, c'est qu'il est irrécupérable. Il vaudrait mieux que vous examiniez le rapport du groupe de travail sur l'équité salariale et que vous tentiez de mettre en oeuvre ses recommandations, parce que ce que vous avez maintenant est irrécupérable.

Mme Vicky Smallman: Nous pouvons vous envoyer une copie de ce que nous avons dit en 2009 à propos de ce qui n'allait pas.

En gros, nous avons énuméré les éléments d'une loi proactive en matière d'équité salariale, et aucun des critères n'était rempli. Le projet de loi supprimait l'équité salariale en tant que droit de la personne pour en faire un objet de négociation collective. Il éliminait le rôle joué par les syndicats en matière de représentation des membres et de présentation des plaintes, et introduisait le concept des forces du marché comme instrument d'évaluation.

La présidente: Malheureusement, c'est l'heure.

Si vous souhaitez faire une soumission, veuillez à la remettre au greffier qui la communiquera à tous les membres du Comité. Vous êtes invités à soumettre des renseignements complémentaires sous forme de mémoire écrit.

Nous en venons maintenant à Mme Gladu qui dispose de cinq minutes.

Mme Marilyn Gladu: D'accord, très bien.

Je partagerai sans doute mon temps de parole avec Dan, si je suis à court de questions.

Est-ce qu'il se présente des situations où les syndicats négocient et s'entendent sur des salaires pour les différentes classes, et puis payent les femmes moins? Est-ce que cela se produit?

Mme Barbara Byers: Les syndicats ne paient pas. C'est l'employeur qui paie. L'employeur paie les femmes moins.

Mme Marilyn Gladu: D'accord.

Monsieur Richard, j'ai bien compris que, en ce qui concerne les deux plaintes en matière d'équité salariale, elles portent sur un travail de valeur équivalente, pas sur un travail dans la même catégorie d'emploi? C'est bien cela?

Mme Stéphanie Rochon-Perras: C'est sur un travail de valeur équivalente.

Mme Marilyn Gladu: D'accord.

En ce qui concerne la mise en oeuvre des recommandations du Comité des petites entreprises, un bon nombre de ces recommandations me semblaient devoir être adaptées à l'échelle de la petite entreprise pour éviter de créer une énorme paperasserie. En dehors de l'idée du Comité, qui est fondamentale pour toute entreprise, y a-t-il d'autres exigences auxquelles les petites entreprises devraient absolument répondre, d'après vous?

Cela concerne tout le monde.

Mme Barbara Byers: Si vous parlez des recommandations du groupe de travaux de 2004 et de la distribution des rôles entre les employeurs et les groupements d'employés, syndiqués ou pas, et de toute la question de la commission de l'équité salariale, c'est un problème plus vaste.

Chacun a sa propre façon, très subjective, de considérer son propre travail et celui des autres. Par exemple, quand j'ai commencé à m'occuper de parité salariale, je butais constamment sur la question de la pénibilité du travail.

J'ai lu un document, qui venait je crois du syndicat des employés de la fonction publique du Canada. Il expliquait qu'on peut se représenter l'effort s'il s'agit d'un poste à prédominance masculine, par exemple, sur un site de construction où le travailleur doit porter de gros sacs de ciment ou des bûches. Ils grognent et ils suent et tout ce qui s'ensuit dans ce genre de situation. Toutefois, quand c'est une femme qui travaille à un clavier toute la journée, ce n'est pas perçu comme un effort. Une femme qui travaille comme caissière dans une épicerie, qui soulève constamment des sacs de marchandises, ça n'est pas perçu comme un effort.

Nous disons que quel que soit le lieu de travail, grand ou petit, ces discussions doivent avoir lieu. Il faut procéder à une juste évaluation et il faut disposer de ressources pour que des gens puissent s'en charger.

La question a été posée de savoir ce qu'il en coûterait de combler le déficit salarial dans certains lieux de travail. Lorsqu'on parle de cela comme s'il s'agissait d'ailleurs, je veux vous dire, qu'est-ce qu'il en a coûté à chacune de ces femmes qui n'ont pas été payées de manière équitable pendant des années? Le coût pour elles est beaucoup plus élevé qu'il ne l'est pour l'employeur, bien franchement.

• (1925)

Mme Vicky Smallman: J'ajouterais qu'il faut penser aussi au fait que lorsque les femmes ont de l'argent en poche, elles le dépensent dans les petits commerces de leur communauté. Lorsque vous supprimez cet écart salarial au détriment des femmes, cela stimule l'économie locale, de sorte que les petites entreprises indépendantes en bénéficient.

Mme Marilyn Gladu: Merci.

Dan.

M. Dan Albas: Merci.

J'ai déjà demandé aux autres syndicats, alors je vais peut-être demander à Mme Byers et Mme Smallman leurs commentaires sur ce point.

Vous nous avez demandé un peu plus tôt de nous mettre dans la peau de quelqu'un d'autre. Je vais me mettre dans celle d'un travailleur de votre syndicat, dans une situation où se pose un problème d'équité salariale. En vertu de la LERSP, si elle était en vigueur aujourd'hui, il y aurait une évaluation sur le lieu du travail sur cette question et elle serait communiquée en toute transparence à chaque employé. Si le problème s'était avéré, je sais que vous le soulèveriez dans la négociation collective pour demander qu'il soit réglé. Je pourrais alors demander des comptes autant à mon employeur qu'à mon représentant syndical si la question n'était pas réglée de manière satisfaisante.

Pour moi, la reproduction tous les quatre ans de cette situation... Peut-être que s'il y avait ces autres mécanismes alternatifs de résolution des conflits, ça me rassurerait de savoir qu'ils sont en place. Vous ne pensez pas que les membres seraient contents de savoir qu'en fin de compte la transparence et la possibilité de demander des comptes leur serait garantie? Vous avez parlé de transparence et d'application, mais d'après moi, ce serait ça la partie utile du cadre de la LERSP.

La présidente: Malheureusement, nous n'avons pas le temps d'entendre la réponse. Vous pouvez y revenir plus tard si vous le souhaitez.

Les cinq prochaines minutes sont pour M. Sheehan.

M. Terry Sheehan: Merci beaucoup. Je tiens à remercier tous les auteurs des présentations pour leur excellent travail et les réponses qu'ils ont données à nos questions jusqu'ici.

L'une d'entre eux, Barbara, a dit que la problématique de l'équité salariale et les discussions sur ce sujet ressemblent aux épisodes de *Le Jour de la marmotte*, et ça me rappelle qu'à la fin de ce film le principal protagoniste commence à se préoccuper des autres personnes. En réalité, c'est ça l'objectif de ce Comité et je vois que c'est le chemin que nous prenons.

Je vais vous poser une question qui ressemble à celle que j'ai posée à d'autres personnes, mais plus spécifique. Nous avons parlé du temps que les syndicats ont passé à s'occuper de différentes choses, que ce soit avec Postes Canada, la question dont j'ai parlé, ça a pris à peu près trois décennies, ou Bell Canada, comme vous l'avez mentionné, ça a pris une quinzaine d'années. Ils portent plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, en particulier dans le cas de Postes Canada, qui a pris effectivement pas mal de temps.

Pourriez-vous m'expliquer en quoi le processus et les résultats diffèrent dans les cas portés devant la CRTEFP par rapport à ceux portés devant le TCDP? J'ai abrégé avec les sigles.

Mme Barbara Byers: Non, je n'ai pas vraiment la réponse à cette question.

Nous disons que les recommandations du groupe de travail préconisent un processus plus rapide. Il doit se dérouler plus rapidement. Il doit être proactif. Ce ne sera pas fondé sur les plaintes de groupes particuliers, ce qui en principe incitera davantage à régler la question.

Si vous pensez aux millions de dollars — et je dis bien des millions — que Bell Canada et le gouvernement fédéral ont dépensés pour s'opposer à leurs propres employés au sujet de l'équité salariale, cet argent aurait pu servir à faire le travail nécessaire pour adopter une loi proactive sur l'équité salariale et à dispenser une formation afin de supprimer la partialité des évaluations de postes. Cet argent aurait pu être donné aux gens qui le méritaient, parce que telle est la réalité. Quel que soit le processus que vous choisissez, et nous espérons que ce sera la loi proactive que le groupe de travail a recommandée, il doit permettre de trouver des solutions pour les personnes dont la rémunération est injuste. La discrimination se reflète dans les chèques de paye. Je ne sais pas si quelqu'un peut répondre à la question que vous posez, mais telle est la réalité à laquelle nous sommes confrontés. Voilà ce que cela coûte aux femmes.

Vous pouvez dire qu'il suffit d'attendre quatre ans puisque l'employeur et le syndicat... Comme on l'a déjà souligné, c'est une question de relations de pouvoir vis-à-vis des travailleurs. Vous pouvez dire que nous réexaminerons la question tous les quatre ans. Si c'est votre mère, votre soeur, votre fille, les femmes que vous connaissez qui sont sous-payées, vont-elles devoir attendre encore quatre ans et peut-être quatre années de plus si les parties ne se mettent pas d'accord? Comme on l'a déjà dit, les droits de la personne ne sont pas négociables.

● (1930)

M. Dany Richard: Je voudrais seulement souligner que cela s'applique aussi à nos membres. Nous avons dit comment ça se passe pour les travailleurs du sexe féminin, et nous essayons d'y remédier, mais quand vous faites partie d'un groupe dominé par des femmes, cela touche aussi les hommes. Cela touche les deux sexes; pas seulement les femmes. Tous les travailleurs du même groupe sont lésés.

M. Terry Sheehan: En ce qui concerne le groupe de travail sur l'équité salariale de 2004, les plans proposés s'appliquaient aux travailleurs à temps partiel, occasionnels et temporaires à l'emploi du gouvernement fédéral. Vous en avez parlé un peu dans votre exposé, mais les travailleurs occasionnels et temporaires sont souvent dispersés dans divers ministères, dans divers emplois et fonctions. Par définition, ils n'occupent pas leurs postes pendant longtemps. Souvent, ces travailleurs ne sont pas représentés par des syndicats. Comment un plan d'équité salariale pourrait-il s'appliquer aux employés à temps partiel, occasionnels et temporaires qui, souvent, ne font pas partie d'un groupe.

Mme Barbara Byers: Vous évaluez le poste non pas la personne. Si je travaille comme employée occasionnelle ou à temps partiel dans un service, c'est mon poste qui est évalué. Si je vais exercer un emploi différent dans un autre poste à temps partiel — il vaudrait mieux que je n'aie pas trois emplois à temps partiel — mais l'équité salariale concerne non pas le travailleur, mais son poste.

La présidente: Merci. C'est terminé pour cette question.

Le comité souhaite-t-il que nous terminions ce tour avec une question de plus chacun?

Des députés: D'accord.

La présidente: Je vais donc donner la parole à M. Albas, pour cinq minutes.

M. Dan Albas: Merci. Je pense que nous allons faire un petit retour en arrière. Comme la brièveté n'est pas mon fort, je demande l'indulgence des témoins.

Tout à l'heure, j'ai posé une question au sujet de la transparence et du cadre de responsabilisation. Si nous avons seulement parlé de réexaminer la situation tous les quatre ans, je sympathise entièrement. Je pense, en fait, que nous devrions souscrire à ce qu'ont dit Mme Rochon-Perras et M. Richard. Il faudrait des processus de règlement extrajudiciaire des conflits, ils devraient être plus souples et il faudrait donc une commission.

Néanmoins, pour revenir sur cette question, si chaque employé comprend quelle est la situation sur le plan de l'équité salariale, si un problème survient et n'est pas réglé, je saurai à qui demander des comptes.

Pourquoi l'employé ne pourrait-il pas exiger des comptes du gouvernement — car c'est lui l'employeur — et du syndicat s'ils n'arrivent pas à régler un problème?

Mme Vicky Smallman: L'équité salariale ne porte pas sur les personnes. Elle porte sur la classification des postes. Une loi proactive sur l'équité salariale n'attend pas qu'il y ait des plaintes. Elle s'assure que les employeurs rencontrent leurs employés, qu'ils soient syndiqués ou non, pour évaluer les postes ensemble et déterminer ensuite quels sont les problèmes à régler. Ce genre de loi ne repose pas sur la négociation collective ou un mode quelconque de règlement des conflits, même si certains des accords pourraient éventuellement se retrouver devant les tribunaux. Tout cela est réglé à l'avance. C'est le meilleur système.

● (1935)

M. Dan Albas: Je dirais que vous pouvez avoir un grand nombre de ces éléments en dehors du cadre dont vous parlez.

De plus, j'ai entendu dire le mot « proactive » des centaines de fois. Je suis d'accord pour dire qu'il faut régler le problème, mais nous voulons être certains de comprendre clairement ce que nous proposons.

Quand vous parlez d'une loi proactive, qui devrait l'appliquer la loi? Quel organisme? Existe-t-il? Choisiriez-vous les représentants actuels de Travail Canada qui ont déjà l'habitude de travailler directement avec les industries du secteur privé sous réglementation fédérale? Y aurait-il une harmonisation afin que cela fasse partie de leurs fonctions et formation? Ou parlez-vous d'un régime entièrement différent qui serait mis en place par un groupe de bureaucrates et d'employés complètement différent?

Mme Vicky Smallman: Le groupe de travail a fait des recommandations assez détaillées au sujet d'une commission sur l'équité salariale regroupant des experts qui pourraient conseiller les employeurs et les groupes d'employés et leur fournir les renseignements et les études nécessaires.

L'équité salariale est vraiment une question complexe. Je ne suis pas moi-même un spécialiste de la classification de postes — vous en entendrez peut-être plus tard — mais vous avez besoin d'une commission pour assurer une responsabilisation.

M. Dan Albas: Je reconnais que le rapport est très dense, car je l'ai lu, mais je pense que parfois, nous simplifions les choses au point...

Nous avons vu les salaires augmenter au cours des 10 dernières années. D'autre part, l'écart salarial se rétrécit lentement, mais nous ne savons même pas comment ou pourquoi c'est arrivé. Je n'ai pas réussi à le savoir.

Je pose la question simplement parce que je veux quelque chose qui marchera et qui pourra résoudre le problème, mais encore une fois, en simplifiant. Je ne pense pas que nous puissions vraiment affirmer que ce sera la solution.

Mme Barbara Byers: Ce que nous pouvons affirmer d'ores et déjà, c'est que la situation actuelle n'est pas satisfaisante pour les personnes victimes de discrimination salariale. Telle est la réalité.

Si vous voulez passer les 200 prochaines années à faire exactement ce que nous avons fait au cours des 200 années précédentes pendant lesquelles les femmes ont été victimes de discrimination salariale, très bien.

M. Dan Albas: Madame, je ne pense pas que qui que ce soit ici demande cela.

Mme Barbara Byers: Non, mais...

M. Dan Albas: Je voudrais revenir où j'en étais. Il y a une chose que Mme Rochon-Perras a mentionnée maintenant à deux reprises et dont personne n'a encore parlé, je crois: la clause du marché.

Pourriez-vous nous en parler un peu plus et nous dire pourquoi cela préoccupe votre groupe?

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Voulez-vous parler des forces du marché?

M. Dan Albas: Oui, excusez-moi, je veux parler des forces du marché. Excusez-moi.

Mme Stéphanie Rochon-Perras: L'expression « forces du marché » est un terme générique. Au cours de l'histoire, les forces du marché ont été influencées par des facteurs comme la ségrégation professionnelle et les stéréotypes sexuels. On a tenu compte des pénuries de main-d'oeuvre dans le cadre de l'Ordonnance sur la parité salariale et de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour déterminer si un écart salarial était discriminatoire, mais d'autres facteurs qui influencent les marchés du travail ne devraient pas être pris en considération pour évaluer le travail.

Les « forces du marché », au sens large, ne sont pas à l'abri de la ségrégation professionnelle et des stéréotypes sexuels. Par conséquent, nous ne pouvons pas les laisser dicter la valeur du travail accompli.

La présidente: Malheureusement, le temps est écoulé. Désolée.

Nous passons à Mme Dzerowicz, pour cinq minutes.

Mme Julie Dzerowicz: Excellent. Je vais partager mon temps avec Mme Nassif.

Je voudrais dire une chose à Mme Byers. Vous avez mentionné à plusieurs reprises, madame Byers, que depuis très longtemps, de nombreuses femmes n'ont pas été rémunérées équitablement et que cela a eu des répercussions non seulement dans notre économie, mais dans leur vie. Sachez que cela me consterne, moi aussi, de même que le fait que nous soyons restés si longtemps sans rien faire alors que l'équité salariale est considérée comme un droit de la personne depuis 1977 au Canada. Je suis ravie d'avoir l'occasion de mettre un terme à ce problème.

Ma question s'adresse à vous et à Mme Smallman. Quel rôle pensez-vous que les syndicats devraient jouer dans un modèle proactif d'équité salariale au niveau fédéral? Quel rôle verriez-vous pour les syndicats? Je sais que nous avons envisagé un certain nombre de choses différentes, mais pourriez-vous me dire ce que vous envisagez personnellement.

● (1940)

Mme Barbara Byers: Dans tout milieu de travail où se posent des problèmes de disparités salariales, les syndicats doivent participer en tant que partenaires à part entière aux discussions sur les évaluations de postes et la façon dont les postes sont évalués. Ils doivent également participer aux discussions sur la façon d'assurer l'équité salariale et la voie à suivre. Des modèles ont été utilisés dans d'autres provinces et dans d'autres milieux de travail où les salaires ont été augmentés d'un certain montant en dehors du cadre de la négociation collective. Parfois, si vous laissez les salaires en dehors de ce cadre, certaines des forces qui entrent en jeu sont toujours sous-jacentes. Les gens se disent que si tel groupe obtient une hausse de salaire, ils en méritent une eux aussi. Voilà pourquoi nous avons gardé cela en dehors de la négociation collective.

Il y a des gens qui sont actifs dans le milieu de travail et qui peuvent parler du facteur éducatif et du facteur relatif à l'évaluation. Les travailleurs doivent avoir l'assurance que leur emploi sera évalué d'une façon différente qu'il ne l'a été jusque-là, étant donné que cela n'a généralement pas bien marché.

Les syndicats doivent participer à ces discussions sur un pied d'égalité, ce qui veut dire qu'ils devront, de temps à autre, expliquer à leurs propres membres pourquoi tel groupe obtient une augmentation et pourquoi tel autre groupe obtient la même hausse de salaire que les autres. Tous ces éléments doivent être réunis. Si les syndicats ne sont pas là, vous aurez un plan d'équité salariale qui ne fonctionnera pas, car les gens diront qu'il est axé sur les employeurs et qu'il n'est

pas juste parce que les employeurs n'ont pas fait une évaluation équitable des postes.

Mme Eva Nassif: Un cadre proactif, fédéral ou provincial, désavantagerait-il les employés non syndiqués ou ceux du secteur privé?

Mme Vicky Smallman: Le rapport du groupe de travail en parle également en détail et dit que les employés non syndiqués ont également besoin d'une certaine représentation. Il prévoit la participation d'autres groupes d'employés, en plus des syndicats, aux commissions sur l'équité salariale.

Mme Eva Nassif: Très bien.

Une autre question. Est-il difficile de faire appliquer la loi dans le secteur privé?

Mme Vicky Smallman: C'est une bonne question. Cela dépend, je pense, de l'acceptation de la loi. Une bonne loi doit faire en sorte que les employeurs du secteur public et du secteur privé, ainsi que les syndicats, adhèrent tous au processus. Je suppose que ce sera le prochain sujet de discussion une fois qu'une loi sera présentée.

Nous savons qu'il faudra faire appliquer la loi, et c'est le problème en Ontario. Il faut un bon maintien et une bonne application du modèle et c'est une des choses qui ont été faites. D'autres personnes présentes aujourd'hui émettront peut-être un avis contraire ou plus détaillé, mais quand le Québec a modifié le modèle en 2009, c'était pour résoudre certains problèmes sur le plan du maintien et de l'application. Il faut s'assurer d'intégrer dans le modèle des moyens de maintenir l'équité salariale, de la faire appliquer en ayant un tribunal pour le règlement des différends, etc.

La présidente: Malheureusement, le temps imparti est écoulé.

Nous allons accorder trois minutes à Mme Benson pour les dernières questions.

Mme Sheri Benson: Merci.

Stéphanie et Dany, vous avez fait l'expérience d'une formule que les autres groupes n'ont peut-être pas utilisée en essayant d'appliquer le modèle actuel et le modèle transitoire d'équité salariale. Si vous pouviez dire au comité quelle est la chose la plus importante à retenir au sujet de cette expérience... Je vais poser la même question à Barb et Vicky. Je vous demande d'être brefs. Quelle chose souhaiteriez-vous que nous retenions surtout de votre mémoire?

Stéphanie.

Mme Stéphanie Rochon-Perras: Nous devons créer un cadre qui permettra aux parties de résoudre volontairement leurs désaccords en leur donnant des moyens de collaborer grâce à la conciliation, des discussions dirigées et peut-être la médiation et l'arbitrage. Nous avons vraiment besoin d'un modèle offrant ces possibilités, mais il faut aussi faciliter et obtenir le financement et les investissements nécessaires.

•(1945)

Mme Barbara Byers: Notre recommandation est de ne pas réinventer la roue. N'allez pas revoir *Groundhog Day*. Ne reprenez pas le même scénario. Mettez en oeuvre les recommandations du groupe de travail. Ce groupe de travail est celui qui a fait l'étude la plus approfondie. Nous le savons. J'ai représenté le Canada à l'Organisation internationale du travail pendant 12 ans. Cette étude sur l'équité salariale est considérée comme la plus complète qui existe dans le monde. Nous devrions y donner suite.

N'oubliez pas que chaque jour qui passe, justice différée est justice refusée sur le plan économique, pour beaucoup de gens. Dès leur premier jour de travail, cela influe sur ce qu'ils tentent d'accomplir pour eux-mêmes et leur famille et cela, jusqu'au jour de leur retraite. Si vous parlez à certaines femmes qui ont bénéficié d'une hausse de salaire grâce à l'équité salariale, vous le comprendrez encore mieux. Ne tardez pas à agir, car si vous vous souvenez de la cause Bell Canada, près de 16 % des femmes étaient décédées. Leurs héritiers ont touché l'argent, mais je pense qu'ils auraient nettement préféré que ces femmes reçoivent leur argent et puissent jouir d'une certaine dignité pendant leur vie active et leur retraite.

Mme Sheri Benson: J'ai terminé, Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Je remercie nos témoins.

Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes pendant que nous passons au prochain groupe. Merci.

• _____ (Pause) _____
•

•(1950)

La présidente: Merci infiniment et je remercie notre troisième groupe de témoins. Comme il est assez important, je demande à chaque organisation de bien vouloir limiter ses observations à sept minutes.

Nous avons le plaisir d'accueillir Annick Desjardins, du Syndicat canadien de la fonction publique; Debi Daviau, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada; Robyn Benson et Helen Berry, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ainsi que Debora De Angelis du syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada.

Nous allons commencer par le Syndicat canadien de la fonction publique. Annick, vous disposez de sept minutes.

Mme Annick Desjardins (adjointe exécutive, Bureau du Président national, Syndicat canadien de la fonction publique): Merci.

Je vais faire mon bref exposé en français, mais je suis prête à répondre à vos questions en anglais et à vous répondre de mon mieux dans ma deuxième langue. Je vais essayer d'être le plus précise possible.

[Français]

Je vous remercie de l'invitation et d'avoir accepté d'entendre le SCFP.

Je m'appelle Annick Desjardins. Je suis adjointe exécutive au président national du SCFP. Pendant 13 ans, j'étais coordonnatrice au Service des droits de la personne à notre bureau régional du Québec. C'est donc vraiment à titre de spécialiste en charge des dossiers de litige en matière d'équité salariale que je viens tenter de vous présenter certaines précisions et clarifications sur notre expérience au SCFP, notamment avec la loi québécoise.

Au plan national, le SCFP représente 635 000 membres au Canada qui travaillent dans les services publics, mais aussi dans des entreprises privées. Plus de 18 000 de nos membres oeuvrent dans des entreprises qui relèvent de la juridiction fédérale, dont environ 10 000 dans le secteur du transport aérien. Mis à part le secteur du transport aérien au SCFP, la majorité de nos membres qui travaillent dans les entreprises fédérales le font au Québec. Dans cette province, il y a une loi sur l'équité salariale, mais elle ne s'applique pas à ces personnes parce que leur entreprise est de juridiction fédérale. Donc, seule cette Chambre a la juridiction pour traiter de leurs droits à l'équité salariale.

Comme organisation, le SCFP a une vaste expérience en matière d'équité salariale et a également une grande expertise en évaluation des emplois, qui est un élément essentiel de toute démarche d'équité salariale qui se veut équitable. Le SCFP connaît à la fois les systèmes basés sur des plaintes et les systèmes proactifs, notamment ceux de l'Ontario et du Québec, qui s'appliquent au-delà du secteur public. Bien sûr, on doit mentionner notre plainte de discrimination salariale en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Celle-ci touchait les agents de bord d'Air Canada. Malgré plusieurs années devant les tribunaux sur des questions préliminaires, cette plainte s'est terminée en queue de poisson à la suite du refus de la Commission de mener l'affaire devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Ainsi, tout comme la Commission que nous avons entendue plus tôt, tout comme le CTC et tout comme les intervenants que vous avez entendus ce soir, nous sommes absolument d'avis qu'il est grand temps d'adopter les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale au fédéral. Celui-ci a mené des consultations absolument extraordinaires à travers le pays, rencontré des experts et formulé des recommandations solides et basées sur des expériences vécues. Notre expérience au SCFP est tout à fait en lien avec ces recommandations.

Comme procureure originaire du Québec, je peux vous entretenir plus en détail de nos expériences avec la loi québécoise. Je pourrai donc répondre à vos questions si vous en avez à ce sujet. J'ai mené des dossiers de plaintes en vertu du système qui était en place avant l'adoption d'une loi proactive. Donc, je connais bien les deux systèmes. J'ai aussi mené des dossiers en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans des entreprises fédérales.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi québécoise, le SCFP a établi environ 300 programmes d'équité salariale au Québec. Nous avons aussi une expérience similaire en Ontario avec environ 600 programmes d'équité salariale. En somme, ce sont des travaux qui sont menés conjointement avec les employeurs au sein de comités conjoints. Je peux vous dire, à tout le moins, qu'au Québec, tous ces exercices ont été utiles puisqu'ils ont mené à certains ajustements pour des emplois féminins.

J'aimerais vous glisser un mot au sujet d'un point de vue un peu plus pratique sur le modèle proactif versus le modèle basé sur des plaintes qu'on pourrait appeler un « *adversarial system* ». Pour bien comprendre pourquoi un système proactif est préférable, puisque vous avez posé des questions à cet égard et que vous avez eu de bonnes réponses, je veux vous apporter une perspective concrète. Pour accomplir l'équité salariale et pour corriger les écarts salariaux discriminatoires, il faut comparer les emplois féminins et masculins de l'entreprise sur des bases objectives. Il faut donc procéder à une évaluation des emplois à l'aide d'un outil neutre, que nous appelons généralement « un plan d'évaluation ».

Le plan d'évaluation permet d'accorder une note ou une cote. Il s'agit en somme d'une valeur en points associée aux emplois et non aux personnes qui accomplissent les tâches. Elle est associée à l'emploi lui-même et non aux fonctions qui le caractérisent.

• (1955)

On évalue ces emplois en fonction de facteurs et de sous-facteurs objectifs. Les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail sont les grandes catégories de facteurs qui sont considérées. L'évaluation en soi demeure quand même une appréciation subjective et il faut déterminer où devrait se situer l'emploi à chaque niveau de chaque facteur.

Dans un modèle proactif, cette détermination se fait de façon consensuelle au sein d'un comité où sont représentés l'employeur et les employés. Nous partageons l'information sur les tâches que détermine l'employeur et que les employés connaissent bien parce que ce sont eux qui réalisent le travail. En fait, nous nous entendons sur la valeur des emplois.

Dans un modèle de litiges ou dans un modèle basé sur les plaintes, l'évaluation doit être prouvée selon les règles de preuve en matière civile par l'entremise de témoignages et par un contre-interrogatoire auprès de témoins ordinaires qui connaissent le travail ainsi que de témoins experts qui donnent une appréciation sur la base de la connaissance scientifique qu'ils ont à ce sujet. Le contenu des tâches de même que le niveau à attribuer à chaque facteur et sous-facteur font l'objet de témoignages et de contre-interrogatoires interminables. C'est la raison pour laquelle cela prend 15 ans, voire 30 ans, avant d'avoir une décision.

Après avoir évalué les emplois, il faut comparer la rémunération et la valeur avec des méthodes statistiques fiables. Dans un modèle proactif, les méthodes sont déterminées dans la loi et on les applique tout simplement au sein du comité. Dans un modèle de plaintes, cela doit faire l'objet d'un litige devant les tribunaux avec des experts, des contre-expertises, des témoignages et des contre-interrogatoires. Les experts se contredisent en fonction des intérêts de leur client. C'est pour cela que c'est interminable.

Le système fondé sur les plaintes est inefficace. Nous souhaitons tous et toutes l'adoption d'un modèle proactif pour mettre fin à cette parade de litiges coûteux pour tout le monde et qui n'aboutissent finalement à rien.

Les éléments essentiels d'un système proactif se retrouvent dans les recommandations du groupe de travail, mais je veux insister sur quelques-uns de ceux-ci en particulier. La couverture doit être la plus large possible. De plus, il faut qu'il y ait un encadrement rigoureux de la démarche parce que plus on laisse de discrétion aux parties, plus il y aura de différends au sein du comité, ce qui peut aussi donner lieu à des litiges.

On me fait signe que mon temps est écoulé.

Je vous remercie et je suis prête à répondre à vos questions.

• (2000)

La présidente: Merci beaucoup, madame Desjardins.

Madame Daviau, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Debi Daviau (présidente, Institut professionnel de la fonction publique du Canada) Je remercie infiniment le comité de son invitation à parler aujourd'hui d'une question qui est extrêmement importante pour nos membres.

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada représente 57 000 professionnels du secteur public canadien, dont

plus de 40 % sont des femmes, et dont la vaste majorité oeuvre au centre de la fonction publique fédérale.

Le droit des femmes à un salaire égal pour un travail de valeur égale est renforcé par la ratification par le Canada de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et d'autres instruments internationaux des droits de la personne ainsi que la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Néanmoins, depuis près de 10 ans, il y a des lacunes au niveau de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale compte tenu du taux relativement élevé de syndicalisation et de la féminisation croissante des effectifs. En fait, ma présence ici aujourd'hui en tant que présidente d'un syndicat de professionnels du secteur public fédéral témoigne de l'augmentation importante du nombre de femmes dans ces catégories professionnelles. Il est donc urgent d'avoir une loi sur l'équité salariale qui nous donnera des vrais moyens proactifs et rapides pour mettre en oeuvre l'équité salariale et tiendra notamment compte des obligations existantes relativement aux droits de la personne, des leçons tirées de l'expérience passée et de la jurisprudence en matière d'équité salariale.

Je citerai de nouveau le rapport du groupe de travail de 2004 et la facilitation d'une participation syndicale efficace. L'Institut soutient que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, la LERSP, viole le droit fondamental des femmes à l'égalité dans le secteur public fédéral censé les mettre à l'abri de toute discrimination salariale dans la rémunération de leur travail et perpétue la discrimination salariale fondée sur le sexe dans le secteur public fédéral.

Cette loi érode fondamentalement le droit substantiel des femmes oeuvrant dans le secteur public d'être à l'abri de la discrimination salariale fondée sur le sexe, les prive de la possibilité de mettre en application et d'exercer effectivement ces droits substantiels et impose des restrictions visant le recours, qui nient à ces femmes le droit d'obtenir la prévention et l'élimination totale de toute discrimination salariale fondée sur le sexe. En fait, la LERSP présente tellement de lacunes fondamentales qu'elle ne peut être sauvée constitutionnellement par un règlement d'application. En clair, l'équité salariale constitue un droit et non un intérêt.

Les plaintes individuelles ne constituent pas le meilleur moyen pour obtenir l'équité salariale dans la compétence fédérale. Puisque la source du problème est le système de rémunération, il serait bon que les parties se penchent sur les pratiques utilisées pour déterminer la rémunération et la mettre en application. Les parties à la convention collective doivent être investies de la responsabilité d'établir l'équité salariale dans le cadre d'un processus distinct. L'Institut met en garde contre des mesures qui relieraient les ententes d'équité salariale à des échéanciers de négociation collective et des enveloppes de rémunération comme le prévoit la LERSP. Cela causerait des retards dans l'établissement des conditions d'emploi par la négociation collective ou un manque d'attention au processus de rémunération équitable, et tout probablement les deux. Si l'équité salariale est traitée grâce à un processus distinct de la négociation collective, les deux processus peuvent se dérouler dans les délais prescrits sans se nuire l'un l'autre.

Toute loi proactive doit inclure et reconnaître clairement les rôles, les droits et les responsabilités des syndicats. Les syndicats doivent être partie des ententes établissant l'équité salariale. Si les parties n'arrivent pas à conclure une entente d'équité salariale, elles devraient, l'une comme l'autre, avoir le droit de soumettre le différend à un tribunal indépendant ayant l'expérience des questions d'équité salariale et doté d'un mécanisme pour aider les parties à régler leurs différends de manière informelle.

Avec la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur la gestion des finances publiques, la LERSP empêche les syndicats et les employés de contester les dispositions clés qui établissent directement le taux de rémunération des employés, tout principalement le système de classification. Le système de classification des postes fédéral sera le plus grand obstacle à la réalisation de l'équité salariale. N'oublions pas que pour mon groupe, les informaticiens du gouvernement, la norme de classification a été établie avant l'avènement des ordinateurs personnels. Vous pouvez donc comprendre où peuvent se trouver les obstacles dans ce système.

On croit que les régimes multiples pour les groupes professionnels multiples qui continuent d'exister englobent la discrimination systémique et ne permettent pas une comparaison facile entre la valeur du travail des femmes et celui des hommes. L'expérience du conseil mixte syndical-patronal sur la mise en oeuvre de la parité salariale, le Plan général d'évaluation des emplois, la Norme générale des classifications ainsi que le Rapport de 2004 — que j'ai mentionné — du Groupe de travail sur l'équité salariale fédérale ont permis de tirer des précieuses leçons pour la mise en oeuvre de l'équité salariale. Toute initiative future devrait tenir compte de ces leçons.

Pour conclure, je dirais que l'Institut est d'avis qu'un régime d'équité salariale fédéral proactif constitue une étape cruciale, attendue depuis trop longtemps, pour obtenir un secteur du travail juste et fonctionnel. La LERSP viole la Charte et constitue une attaque non fondée contre les syndicats de la fonction publique. Elle devrait être abrogée et remplacée par une nouvelle loi.

L'Institut est prêt à travailler conjointement avec l'employeur pour que le travail effectué par les femmes et les hommes soit évalué justement afin de mettre un terme à la discrimination salariale et de faire en sorte que le Canada se conforme aux engagements nationaux et internationaux sur les droits de la personne.

• (2005)

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de Mme Benson, qui dispose de sept minutes.

Mme Robyn Benson (présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci beaucoup.

Bonsoir et merci d'avoir invité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à comparaître devant le comité.

L'AFPC représente environ 140 000 membres qui peuvent être touchés par les recommandations de votre comité. Ces membres travaillent dans la fonction publique fédérale, les organismes fédéraux, les sociétés d'État, les ports, les aéroports et les musées nationaux.

Nous avons présenté notre première plainte en matière d'équité salariale en 1979, peu de temps après l'entrée en vigueur de la Loi canadienne sur les droits de personne. Nous avons acquis beaucoup d'expérience dans ce genre de démarche au fil des ans. Comme

l'indique « Les dates importantes » à la page 3 de notre mémoire, nos membres ont dû attendre de nombreuses années pour obtenir l'équité salariale. Il a fallu 15 ans pour régler notre plainte de 1984 contre le Conseil du Trésor. Notre plainte de 1983 contre Postes Canada n'a été réglée qu'en 2013, 30 ans plus tard, et seulement après l'intervention de la Cour suprême. D'anciens membres octogénaires nous ont téléphoné dans l'espoir de recevoir l'argent qui leur était dû avant qu'il ne soit trop tard. Malheureusement, je dois dire qu'il a été trop tard pour certains d'entre eux. Cet argent a été versé à leurs héritiers.

Ce n'était pas le but de l'équité salariale. Le modèle de plainte fédérale est en place depuis près de 40 ans. Cela nous a largement fourni le temps nécessaire pour évaluer son efficacité. Nous avons constaté que c'est un modèle très conflictuel. Il exige des compétences juridiques. Il faut déployer beaucoup trop de temps et de ressources pour régler les plaintes. Les restrictions budgétaires et les compressions de personnel augmentent le retard dans le règlement des plaintes. Avec ce système, il est pratiquement impossible à quelqu'un de loger une plainte sans l'appui d'un grand syndicat ou de fonds illimités. Comme l'a conclu le groupe de travail fédéral sur l'équité en matière d'emploi, ce n'est pas un modèle adéquat pour progresser sur le plan de l'équité salariale.

Un autre modèle qui nous est proposé est la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, de 2009. Nous estimons que cette loi pose de nombreux problèmes. C'est peut-être la raison pour laquelle elle n'est pas encore entrée en vigueur. Le principal problème est qu'elle viole la Charte canadienne des droits et libertés. Nous croyons que l'établissement d'un régime qui s'applique seulement aux femmes qui travaillent dans la fonction publique fédérale et qui affaiblit leur capacité à obtenir l'équité salariale est contraire à l'article 15 de la Charte. Nous croyons aussi que cette loi viole l'alinéa 2(d) de la Charte qui garantit la liberté d'association. Elle empêche les syndicats de représenter leurs membres pour le dépôt de plaintes et prévoit même de lourdes amendes s'ils leur fournissent une aide quelconque.

Ces modèles n'aideront pas à parvenir à l'équité salariale. Nous croyons qu'il existe une meilleure solution. Je ne vais pas examiner ici toutes les conclusions du groupe de travail, mais je dois mentionner que d'importants points de consensus sont ressortis de ce processus de consultation intensif. Il y a eu consensus sur le fait que l'équité salariale est un droit de la personne protégé par l'égalité des droits prévue dans la Constitution; que les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures pour éliminer les écarts salariaux discriminatoires fondés sur le sexe et que le régime d'équité salariale doit être accessible aux travailleurs tant syndiqués que non syndiqués.

Notre syndicat exhorte vivement le comité à appuyer le travail approfondi réalisé par le groupe de travail sur l'équité salariale qui a recommandé l'adoption d'une nouvelle loi fédérale proactive sur l'équité salariale.

Certaines recommandations clés doivent être intégrées dans toute nouvelle loi. Tous les employés de la compétence fédérale devraient être couverts par la loi, y compris ceux qui ne sont pas syndiqués; les employés à temps partiel et occasionnels ou saisonniers ainsi que les travailleurs temporaires. Également l'équité salariale devrait s'appliquer aux travailleurs autochtones, aux travailleurs handicapés ainsi qu'aux travailleurs des minorités visibles. La nouvelle loi doit permettre aux travailleurs et à leurs syndicats de participer aux études sur l'équité salariale et au maintien de l'équité salariale au fil des années. Le groupe de travail recommande aussi que l'équité salariale ne fasse pas partie des négociations collectives. Les droits de la personne ne sont pas négociables.

Enfin, il faut créer une commission pour aider les employeurs, les employés et les syndicats ainsi qu'un tribunal spécialisé pour régler rapidement les conflits entre les parties. Nous ajoutons que la commission et le tribunal doivent être indépendants du gouvernement fédéral et obtenir le financement nécessaire pour s'acquitter efficacement de leur mission.

Depuis le dépôt du rapport du groupe de travail, le mouvement syndical, les groupes de femmes et les organismes de défense des droits de la personne ont réclamé la mise en oeuvre des recommandations. Le Comité permanent de la condition féminine a déposé, au cours des années, plusieurs rapports qui demandaient tous la mise en oeuvre des recommandations. Le Parti libéral et le NPD ont chacun présenté un projet de loi d'initiative parlementaire qui engagerait le gouvernement à inclure les recommandations dans la loi.

• (2010)

Il y a eu beaucoup de discussions au cours des années. Maintenant, il est temps d'agir. Il est temps que le comité encourage ou exhorte le gouvernement à agir sans tarder et à faire d'une loi proactive sur l'équité salariale une réalité.

Merci de nous avoir permis de présenter les opinions de notre syndicat.

Helen Berry, notre spécialiste de l'équité salariale et moi-même nous ferons un plaisir de répondre à vos questions.

La présidente: Merci beaucoup.

Notre dernier témoin est Mme De Angelis.

Mme Debora De Angelis (coordonnatrice nationale pour les campagnes stratégiques, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada): Nous vous remercions de permettre à TUAC de présenter son témoignage.

Nous représentons plus de 250 000 membres répartis dans l'ensemble du pays. TUAC Canada est un important syndicat du secteur de la vente au détail, de la transformation des aliments et de l'hôtellerie. Plus de 50 % des membres de TUAC Canada sont des femmes. Près de 10 000 de nos membres travaillent dans des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral. Ils travaillent dans le secteur des transports, dans les bases des Forces canadiennes, dans les coopératives de crédit, dans le secteur de la pêche, dans le secteur minier et dans le secteur de la minoterie, y compris la farine, les céréales et le malt.

Nous applaudissons l'engagement du gouvernement fédéral à prendre des mesures pour combler l'écart salarial inacceptable entre les hommes et les femmes qui contribue à l'inégalité des revenus et défavorise injustement les femmes. TUAC Canada soutient le mandat progressiste du Comité spécial sur l'équité salariale qui est de faire reconnaître l'équité salariale comme un droit. Nous appuyons la mise en oeuvre des recommandations du rapport final du groupe de

travail de 2004 sur l'équité salariale ainsi que l'engagement à rétablir le droit à l'équité salariale dans la fonction publique, que le gouvernement conservateur précédent avait éliminé en 2009. Une loi fédérale proactive sur l'équité salariale est le point de départ.

Dans l'ensemble, au Canada, l'écart salarial entre les sexes est d'environ 30 % d'après les données sur les gains annuels moyens de la dernière Enquête canadienne sur le revenu publiée par Statistique Canada en 2013. Il y a 8,5 millions de femmes de plus au sein de la population active canadienne qu'il n'y en avait il y a 20 ans. Malgré l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et de leur niveau d'instruction, il y a encore des emplois masculins et des emplois féminins ainsi qu'un lien important entre les emplois féminins et un faible salaire. Les inégalités salariales fondées sur le sexe sont ancrées dans la classification et la rémunération des emplois.

Comme le soulignait le rapport final du groupe de travail de 2004 sur l'équité salariale, les femmes des minorités raciales, les femmes immigrantes, les femmes autochtones et les femmes handicapées connaissent des écarts salariaux encore plus marqués. Comme l'a parfaitement reconnu le rapport du groupe de travail de 2004, le fait que les femmes constituent la majorité des travailleurs dans des emplois précaires ainsi que des professions et des secteurs mal rémunérés intensifie encore l'écart salarial entre les sexes. Ce type d'emplois est en progression.

L'écart salarial discriminatoire entre les sexes découle de la ségrégation professionnelle ainsi que des préjugés et stéréotypes renforcés par le marché du travail qui ont sous-évalué et sous-payé les femmes et leur travail par rapport aux hommes et leur travail. Aujourd'hui, le marché du travail canadien reste divisé par sexe dans l'ensemble des emplois des secteurs privé et public. La valorisation du travail des femmes, la mise en place d'un marché du travail, d'un milieu de travail et de pratiques de rémunération non discriminatoires ainsi que l'adoption, le soutien et le financement de politiques sociales permettant et facilitant un accès égal au travail sont autant de facteurs qui contribuent à une économie plus forte et plus équitable.

Il est important de reconnaître que l'équité salariale est reconnue comme un droit fondamental des travailleurs depuis 1972 au Canada. En 1972, le Canada a ratifié la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail concernant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'équité salariale a été intégrée dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais dans le cadre d'un système fondé sur les plaintes qui a empêché de nombreuses femmes d'avoir réellement accès à l'équité salariale dans le secteur fédéral. Pour faire de l'équité salariale une priorité dans le cadre des droits de la personne, il faut une planification, des mesures et une surveillance basées sur l'équité entre les sexes. C'est essentiel si l'on veut s'engager sérieusement à supprimer l'écart salarial entre hommes et femmes.

Comme les autres témoins l'ont déjà souligné, le système actuel présente de nombreux problèmes. Je vais sauter cette partie de mon exposé, car je sais que le temps passe.

À l'avenir, le gouvernement fédéral doit, en collaboration avec les employeurs et les syndicats, élaborer un plan systémique visant à éliminer l'écart salarial dans un délai réaliste ainsi que les stratégies pour atteindre ces cibles. TUAC Canada appuie l'appel qu'a lancé Equal Pay Coalition pour que le gouvernement élimine l'écart salarial entre les sexes d'ici 2025. Je crois que ce groupe parlera bientôt au comité.

Nous demandons une loi fédérale proactive sur l'équité salariale conforme aux recommandations du groupe de travail de 2004 sur l'équité salariale ainsi que la législation québécoise qui correspond le mieux à ses recommandations. TUAC Canada joint sa voix aux autres syndicats et champions de l'équité salariale pour demander l'abrogation de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. La LERSP présente des défauts fondamentaux et aucun amendement ne peut l'améliorer.

C'est une loi sur l'équité salariale et non pas la négociation collective qui doit permettre d'établir l'équité salariale. Le principe d'une rémunération égale pour un travail d'égale valeur est un droit de la personne reconnu au niveau international. Il ne doit pas dépendre de marchandages à la table de négociation. Les gouvernements et les employeurs ont la responsabilité de garantir ces droits. Les syndicats ont un rôle crucial à jouer qui doit être prévu dans la loi sur l'équité salariale.

● (2015)

Le droit à la protection contre la discrimination est un droit humain fondamental et la protection contre la discrimination salariale en est un élément essentiel. Il faut une loi proactive sur l'équité salariale pour s'attaquer à la discrimination salariale systémique qui existe dans un ensemble de politiques. En plus de la classification partielle des postes, il faut s'attaquer à des facteurs comme la ségrégation professionnelle, les emplois précaires et la répartition inégale du travail non rémunéré. L'équité en matière d'emploi, des services de garderie universels, des services publics solides, un travail décent, des salaires décents et des négociations collectives libres sont les autres mesures nécessaires pour arriver à une parfaite équité salariale.

Dans l'immédiat, le comité a la possibilité de promouvoir une loi proactive sur l'équité salariale telle que l'envisageait le groupe de travail de 2004. Le gouvernement fédéral devrait saisir l'occasion de remédier à la discrimination salariale fondée sur le sexe dans la législation fédérale et de faire preuve de leadership au Canada et sur la scène internationale.

TUAC Canada demande aux gouvernements fédéral et provinciaux de mettre en oeuvre des recommandations supplémentaires que je vais simplement vous énumérer, car vous les avez sous les yeux.

Faites de l'élimination de l'écart salarial fondé sur le sexe une priorité en matière de droits de la personne. Appliquez et élargissez l'équité salariale. Favorisez l'accès à la négociation collective. Exigez de bonnes pratiques d'établissement des horaires de travail et de meilleures périodes de préavis. Prévoyez un salaire suffisant dans la loi. Légiférez pour faire respecter la parité salariale dans les lieux de travail et les entreprises. Légiférez pour mettre en place un congé de paternité et fournissez des services de garderie universels de haute qualité.

Merci infiniment de m'avoir permis de témoigner.

La présidente: Très bien. Merci.

La première question sera posée par Mme Sidhu, qui dispose de sept minutes.

Mme Sonia Sidhu: Merci, madame la présidente. Je remercie les témoins.

C'est un plaisir de vous revoir, Debi.

Debi, pourriez-vous expliquer ce que vous avez dit au sujet du travail de l'Institut concernant la classification des postes? Pouvez-vous également nous en dire plus au sujet des dispositions de la LERSP qui contreviennent à la Charte?

Mme Debi Daviau: Oui, merci.

Comme je l'ai mentionné, les normes de classification en vigueur dans l'ensemble du secteur public fédéral sont beaucoup trop anciennes. Elles datent d'une époque révolue. La LERSP nous ramène à la table de négociation pour régler les plaintes relatives à l'équité salariale alors que nous sommes déjà limités par cette structure qui ne reconnaît pas la nécessité de faire une bonne analyse des salaires des hommes et des femmes et fait entrer en ligne de compte toute une série d'autres facteurs, comme je l'ai mentionné. L'intérêt porté à ces autres facteurs distrait notre attention de la parité salariale.

Pouvez-vous répéter votre deuxième question?

● (2020)

Mme Sonia Sidhu: Pouvez-vous nous en dire plus au sujet des dispositions de la LERSP qui contreviennent à la Charte?

Mme Debi Daviau: C'est assez vaste. D'une part, cette loi enlève aux syndicats le droit de défendre leurs membres qui sont victimes de discrimination salariale. D'autre part, les membres peuvent porter plainte contre leurs syndicats, même si tout moyen de régler ces problèmes est enlevé à ces derniers.

En raison du renvoi de l'équité salariale à la table de négociation, ce n'est plus considéré comme un droit de la personne, mais comme un intérêt. L'équité salariale ne devrait jamais être un intérêt. Il s'agit clairement d'un droit de la personne au Canada et par conséquent, comme l'a dit ma collègue Robyn Benson, un droit de la personne n'est pas négociable. J'irais jusqu'à dire que cela permet à un secteur dominé par les hommes de négocier avec un autre secteur dominé par les hommes sur des questions comme l'équité salariale. Les bonnes personnes ne sont pas à la table pour empêcher de nouvelles violations des droits de la personne.

En soustrayant cette question de la compétence du Tribunal canadien des droits de la personne, vous éliminez l'expertise requise. Vous avez maintenant un processus très similaire qui se déroule sans que les gens ne puissent bénéficier de l'expertise et des ressources des syndicats. Cela devient un combat de David contre Goliath où David est tout simplement incapable de combattre Goliath sur la question de l'équité salariale. Nous n'arriverons jamais à établir l'équité salariale et à la défendre en tant que droit de la personne dans un tel contexte.

Mme Sonia Sidhu: Certains syndicats ont peut-être représenté vos membres dans le cadre de la loi provinciale sur l'équité salariale. Pourriez-vous nous dire ce que vous jugez efficace dans le régime provincial d'équité salariale?

Mme Annick Desjardins: Vous demandez ce qui est efficace?

Mme Sonia Sidhu: Pourriez-vous nous dire ce qui est efficace, selon vous, dans le régime provincial d'équité salariale?

Mme Annick Desjardins: Ce qui est efficace c'est que le comité paritaire s'efforce d'établir l'équité salariale dans un climat de collaboration et non pas d'affrontement. Ce qui est efficace, c'est l'obligation de parvenir à un résultat. Quand vous demandez aux parties de parler de l'équité salariale à la table de négociation, rien ne les oblige à atteindre l'objectif. C'est pourquoi cela ne fonctionne pas. Avant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale au Québec, nous avons essayé d'assurer l'équité salariale par la voie des négociations. Nous avons fait des progrès, mais j'ai défendu des causes suite à notre incapacité de parvenir à une véritable équité salariale à la table de négociation.

Ce qui est efficace, ce sont tous les éléments d'un modèle proactif intégrés dans la loi. On pourrait donc presque parler d'une recette à suivre et cela, dans un climat de collaboration dans lequel les gens échangent des renseignements et parviennent à un consensus. En l'absence de consensus, il existe des mécanismes au niveau de la commission de l'équité salariale, la médiation et la conciliation pour nous aider à nous entendre. C'est efficace. Nous faisons en sorte que cela fonctionne.

Mme Sonia Sidhu: Quels éléments du système provincial pourrait-on adopter, selon vous?

Mme Annick Desjardins: Dans l'immédiat, il faudrait améliorer les dispositions de la Loi sur l'équité salariale concernant le maintien. En 2009, le gouvernement du Québec a modifié la Loi sur l'équité salariale pour améliorer la surveillance du maintien de l'équité salariale, mais un certain nombre d'erreurs ont été commises à cette occasion. Tout d'abord, cela vise seulement le maintien futur de l'équité salariale, si bien que la Cour supérieure du Québec a jugé inconstitutionnelles les périodes d'immunité qui sont accordées. La cause est en appel. C'est une erreur.

L'autre erreur commise en 2009 a été de supprimer l'obligation d'avoir un comité de l'équité salariale. Il n'y a pas de participation obligatoire des employés au maintien de l'équité salariale. Cela reste obligatoire lorsque le plan initial est mis en place, mais ce n'est plus obligatoire pour le maintien. Le problème est que cela laisse les employeurs entièrement libres de modifier les salaires, même si les employés sont syndiqués. C'est un problème et... Nous avons porté la question devant les tribunaux et nous attendons la décision de la Cour d'appel à ce sujet.

• (2025)

Mme Sonia Sidhu: Bien.

Pouvez-vous dire quelques mots au sujet de la cause Bell Canada dont Mme Byers a parlé lors des témoignages précédents?

Mme Annick Desjardins: La cause Bell Canada a duré très longtemps. Nous sommes allés jusqu'à la Cour suprême à propos de diverses questions préliminaires concernant les bases de comparaison à utiliser. Cette plainte n'a pas encore abouti après toutes ces années.

La présidente: Merci. Désolée de vous interrompre.

C'est au tour de M. Kmiec, pour sept minutes.

M. Tom Kmiec: Merci beaucoup pour vos exposés. C'est le moment de la soirée que j'attendais le plus, car j'ai des questions à poser au sujet du système de classification. Comme je l'ai mentionné aux autres témoins, j'étais le registraire des spécialistes en ressources humaines de la province de l'Alberta. Je me souviens que nous avons élaboré des descriptions de postes pour tous les employés. C'est le travail le plus difficile que j'aie jamais eu à accomplir, car il fallait décrire chaque poste en détail sur une vingtaine de pages. Quand je lis ici que le système reflète une discrimination systémique qui ne permet pas une comparaison facile de la valeur du travail féminin et masculin, cela m'inquiète un peu, car je sais qu'au gouvernement fédéral, tout est classifié à l'extrême.

Pourriez-vous m'expliquer brièvement certains des problèmes de comparaison entre le travail masculin et féminin et des problèmes que pose la classification en général?

Mme Debi Daviau: Lorsque les premiers régimes de rémunération ont été mis en place au gouvernement fédéral, il n'y avait pas d'agents négociateurs. Les syndicats et les représentants des travailleurs n'existaient pas. Dès le départ, les régimes de rémunération ont été inéquitables.

Au fil des ans, une fois que nous avons été en mesure de négocier au nom de nos membres, nous avons pu seulement apporter des changements aux régimes de rémunération initiaux ainsi qu'aux systèmes de définition des emplois.

Vous avez raison, il y a de quoi s'arracher les cheveux, surtout quand vous avez un vieux système qui n'a plus vraiment sa place dans le contexte actuel. C'est très compliqué et je tire mon chapeau aux spécialistes qui doivent travailler dans ce domaine avec une série d'outils aussi désuets.

Cela complique encore le règlement des conflits sur l'équité salariale par voie de négociation. C'est inconstitutionnel parce que le plan d'évaluation des postes — la norme de classification ou la norme initiale à partir de laquelle la rémunération est fixée — est défectueux depuis le début et il l'est encore plus maintenant qu'il date de 30 ou 40 ans. Cela veut dire que le système est déjà discriminatoire avant même que vous n'entamiez la négociation de conventions collectives.

M. Tom Kmiec: Je pourrais peut-être demander s'il serait juste...

Mme Debi Daviau: Pour conclure, nous ne pouvons pas négocier les régimes d'organisation des emplois dans le secteur public fédéral alors que certains modèles provinciaux permettent de le faire. Cela nous empêche d'adopter les modèles provinciaux qui pourraient être préférables. Ils prévoient des tribunaux et la participation des syndicats. Il y a peut-être une certaine marge de manoeuvre sur le plan du maintien de l'équité salariale, mais nous ne pouvons pas adopter ce modèle aujourd'hui dans le secteur de la fonction publique parce que les normes de classification nous en empêchent.

M. Tom Kmiec: J'allais demander si, en commençant par améliorer les systèmes de classification, on réduirait les problèmes ultérieurs, quand on commence à avoir des conflits entre employés et employeurs?

Mme Debi Daviau: Je dirais que ce serait un pas en avant, mais cela éliminerait un obstacle sans être une solution. C'est un obstacle à éliminer et non pas la solution à adopter.

Mme Helen Berry (spécialiste de la classification et de l'équité salariale, Alliance de la Fonction publique du Canada): Je pourrais parler un peu des problèmes que pose le système de classification dans la fonction publique fédérale.

Il y a 72 régimes de classification différents dans la fonction publique et ils ne mesurent pas tous la même chose. La plupart d'entre eux ne mesurent pas la même chose. Certains de ces régimes ont été créés en 1965, comme c'est le cas de la classification AS pour les services administratifs. L'informatique ne fait pas partie du groupe CS, mais je pense que le groupe du traitement des données a été créé en 1978 et qu'il est encore utilisé pour la classification de cette catégorie d'emplois.

Comme c'était le cas avec la LRTFP, le problème vient notamment de ce que vous ne pouvez pas comparer les emplois à prédominance féminine avec les emplois masculins et n'oublions pas que l'Alliance couvre un grand nombre d'emplois à prédominance féminine. La majorité de nos travailleurs sont des femmes. Vous ne pouvez pas comparer les salaires pour un travail d'égale valeur étant donné qu'on utilise des mesures différentes.

Dans certains cas, les quatre critères de l'Ordonnance sur la parité salariale de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui sont les qualifications, les efforts, la responsabilité et les conditions de travail, ne sont pas tous réunis.

Par exemple, le groupe CR, qui est le groupe des commis aux écritures et aux règlements, existe depuis les années 1970. Cette norme de classification ne mesure pas les conditions de travail, ce qui pose un énorme problème. Nous avons soulevé ce problème dans notre cause sur l'équité salariale devant le Conseil du Trésor. Nous avons accompli beaucoup de travail à propos de l'initiative syndicale-patronale mixte, de la nécessité d'harmoniser les descriptions de postes et ce genre de choses. Nous l'avons fait dans les années 1980 et les années 1990, mais cela n'a pas été poussé plus loin. Nous avons toujours le même système discriminatoire qu'en 1965.

• (2030)

M. Tom Kmiec: Je voudrais savoir si ce système de classification a jamais été soumis à un vérificateur externe? Hay Group est une société de ressources humaines qui offre ce service aux entreprises, surtout les grandes entreprises lorsqu'elles font beaucoup de fusions et d'acquisitions. Elles absorbent différents régimes d'avantages sociaux et l'ensemble du système de rémunération commence alors à se détraquer. Vous payez à la même personne des montants d'argent différents selon le type de travail qu'elle accomplit et vous commencez à superposer les régimes d'avantages sociaux. La firme en question offre ces services, de même que Morneau Shepell. Je pense que nous connaissons quelqu'un qui pourrait sans doute nous obtenir un bon prix si nous avons besoin de ce service.

A-t-on jamais fait faire une vérification externe?

Mme Helen Berry: Personnellement, j'ai travaillé avec Hay Group, dans d'autres domaines.

M. Tom Kmiec: Très bien.

Mme Helen Berry: Nous avons établi des régimes d'équité salariale dans d'autres milieux de travail comme Nav Canada, l'ARC et ce genre d'organismes. Nous nous sommes servis de plans d'évaluation des postes qui étaient tout prêts, comme ceux dont vous parlez, ou nous les avons élaborés avec l'employeur. Cela a fonctionné. Dans certains cas, nous avons réuni en un seul plan d'évaluation des postes près de 72 systèmes de classification que l'on avait hérités du Conseil du Trésor et de différents employeurs. Par conséquent, cela peut marcher.

C'est énorme au niveau fédéral, mais le genre de loi proactive dont nous parlons réglerait le problème.

La présidente: Merci. Votre temps est écoulé.

Désolée, madame Daviau. Il vous reste 30 secondes.

Mme Debi Daviau: Je voulais seulement vous renvoyer à la page 4 de notre mémoire où nous décrivons une partie du travail accompli au cours des années dans le secteur public fédéral, surtout sur le plan de la classification. Nous espérons seulement que ce travail entrera en ligne de compte pour tout plan futur.

La présidente: Merci.

C'est maintenant au tour de Mme Sheri Benson, pour sept minutes.

Mme Sheri Benson: Merci.

Je vous remercie de vos exposés. C'est très bien de discuter de cette question, mais la plupart d'entre nous veulent que les choses bougent. Bien entendu, il est agréable de voir que les témoins que nous avons vu jusqu'ici sont d'accord sur certains points et sur la façon d'aller de l'avant.

Annick, vous avez mentionné une chose que j'aimerais que vous répétiez. C'était la raison pour laquelle un régime d'équité salariale proactif, plutôt que fondé sur des plaintes, permet de progresser plus

rapidement, surtout au début. Vous avez parlé des efforts à faire pour recueillir les renseignements et amener les gens à s'entendre, alors pourquoi un processus proactif permet-il d'obtenir un résultat plus facilement?

Mme Annick Desjardins: Un système proactif prévoit une date limite à partir de laquelle des intérêts s'accumulent. Bien entendu, cela aide les parties à agir rapidement, à se rencontrer souvent et à se mettre vite d'accord sur la valeur des emplois.

Pour ce qui est de la collecte des renseignements, la Loi sur la parité salariale au Québec oblige l'employeur à fournir une formation aux membres du comité de l'équité salariale ainsi que les renseignements voulus pour qu'ils puissent faire leur travail. C'est transparent. Vous avez parlé de transparence. C'est un processus totalement transparent. Des renseignements sont affichés pour que les employés sachent exactement ce qui s'est passé au comité de l'équité salariale, comment les emplois ont été évalués et quels ajustements ont été apportés. Ils peuvent poser des questions et obtenir des réponses.

C'est en raison des obligations qui figurent dans la loi, de même que des règles à suivre que la loi prévoit déjà à chaque étape. Vous n'avez pas à en discuter parce qu'elles sont déjà là.

C'est ce que préconisent également les recommandations du groupe de travail. Elles indiquent la méthodologie à suivre pour établir les catégories d'emplois et les facteurs prédominants. C'est la recette à suivre. Voilà pourquoi cela fonctionne.

• (2035)

Mme Sheri Benson: D'une certaine façon, c'est pratiquement une approche qui fait appel à la collaboration et à la médiation dès le départ, car les deux parties se parlent et doivent parvenir à... Je sais qu'à un moment donné, si elles ne parviennent pas à s'entendre, il y a une autre solution, mais cela commence par...

Mme Annick Desjardins: Au Québec, sur un chiffre d'environ 300 programmes, il n'y en a eu que deux ou trois pour lesquels il a fallu recourir à la médiation. Les parties finissent par s'entendre. C'est technique, mais ce n'est pas aussi complexe qu'il y paraît.

Mme Sheri Benson: Helen, je me demande si vous pourriez nous en dire plus. Je sais que parfois quand nous commençons à parler de la classification des postes, tout le monde roule les yeux. Les gens disent que c'est très technique, qu'on n'y arrivera jamais et la conversation tourne court. Les gens disent que c'est très technique, qu'on n'y arrivera jamais et la conversation tourne court.

Pour ce qui est des obstacles à l'équité salariale... Je crois vous avoir entendu dire qu'une loi proactive sur l'équité salariale nous donnera de l'élan ou la possibilité d'avancer. Vous pourriez commencer par certaines classifications, par les personnes les plus touchées. Est-ce exact? Au lieu de dire qu'il faut faire d'abord tout ce travail avant même de commencer la mise en place de l'équité salariale...?

Mme Helen Berry: Il est certain que l'employeur a des obligations à cet égard. Il s'agit notamment de l'obligation de partager des renseignements qui découlera d'un modèle proactif d'équité salariale, du moins je le suppose. Ce serait essentiel pour permettre aux syndicats de faire leur travail, mais aussi vis-à-vis de l'employeur et pour examiner les plans conjoints. Si nous n'avons pas ces renseignements, nous ne pourrions pas avancer. Le partage des renseignements dont dispose l'employeur serait un élément vraiment important.

Ensuite, je pense que c'est aux deux parties de donner l'impulsion nécessaire et si vous sortez le processus de la procédure de négociation collective ou de plainte, il n'est plus aussi antagoniste. C'est, je pense, un élément clé. Il s'agit de travailler ensemble pour atteindre l'objectif, qui est l'équité salariale, et non pas de se battre quant à savoir qui va payer tel montant ou qui a tort et qui a raison. C'est, je pense, un des éléments importants.

Mme Sheri Benson: Voulez-vous ajouter quelque chose, Debi? C'est vous qui avez le principal problème, semble-t-il.

Mme Debi Daviau: Avec la LERFP, cela prend une éternité. Nous ne pouvons pas vraiment régler ces plaintes. Notre objectif commun n'est pas atteint. Comme on l'a dit, il nous faut un modèle proactif. Cela veut dire qu'il faut un tribunal, un organisme décisionnel expert en la matière. Il faut amener les parties prenantes, les syndicats, à trouver la solution et à assurer le maintien de l'équité. Personnellement, même si la classification est un très gros obstacle, je pense que c'est la LERFP qui rend l'équité salariale si difficile à établir. Si vous cherchez la facilité, vous devez abroger cette loi et rétablir au moins le mécanisme de plainte que prévoyait l'ancienne loi. Nous pourrions alors chercher une solution, car nous avons un modèle auquel nous pouvons retourner en attendant.

Néanmoins, vous avez raison, nous ne pouvons pas régler tous les problèmes de classification en même temps. Espérons que nous aurons une méthodologie qui ne nous obligera pas à tripoter la classification comme c'est le cas d'un système qui nous conduit à la table de négociation.

Mme Sheri Benson: Debora, comme vous faites partie de l'organisation ici présente qui couvre un important employeur du secteur privé, pourriez-vous nous parler brièvement des groupes en question.

• (2040)

Mme Debora De Angelis: Dans le secteur privé?

Mme Sheri Benson: Oui, car vous les représentez. Les autres groupes qui sont ici parlent surtout des travailleurs du secteur public.

Mme Debora De Angelis: Oui, en effet.

Mme Sheri Benson: Ce sont les emplois dont nous parlons.

Mme Debora De Angelis: Pour ce qui est des emplois du secteur privé dont nous parlons, nous avons des membres dans chaque secteur...

Mme Sheri Benson: Sont-ils couverts par la réglementation fédérale?

Mme Debora De Angelis: Ils sont réglementés par le gouvernement fédéral. Nous avons le secteur des transports; les bases des Forces canadiennes; des coopératives de crédit; le secteur de la pêche; le secteur de la minoterie, y compris la farine, les céréales et le malt; ainsi que le secteur minier.

Mme Sheri Benson: Très bien, merci

Merci, madame la présidente.

La présidente: Merci infiniment.

C'est au tour de Mme Dzerowicz, pour sept minutes.

Mme Julie Dzerowicz: Je voudrais d'abord vous remercier de vos excellents exposés et de votre patience. Je sais que mon cerveau est un peu...

Je vais vous poser trois questions et n'hésitez pas à y répondre. Elles s'adressent à vous tous.

Une chose m'intrigue. Quand nous avons commencé à poser des questions sur la classification, je me suis demandé quelles seraient,

selon vous, les autres difficultés à surmonter si nous instaurions demain une loi fédérale proactive sur l'équité salariale? Il y aura certaines difficultés au-delà de la classification. Quels sont les autres éléments qui nous poseront des problèmes au niveau fédéral lorsque nous adopterons le modèle proactif? C'est ma première question.

Ma deuxième question concerne les coûts. Je sais que je l'ai déjà posée et ce n'est pas parce que je pense qu'il ne faut pas le faire si c'est coûteux. Je souhaite ardemment que nous agissions le plus rapidement possible. Je suis curieuse de savoir combien cela coûtera. Je voudrais savoir si un de vos groupes ou syndicats a calculé combien nous coûterait la mise en place d'une loi proactive sur l'équité salariale au niveau fédéral.

Pour ce qui est de ma dernière question... Je viens d'une famille qui s'intéresse beaucoup aux sports. Quand j'étais très jeune, j'adorais Wayne Gretzky. On disait qu'il allait toujours où allait la rondelle. Je vois que le monde du travail évolue. Je sais que le meilleur modèle dont on parle est actuellement le modèle québécois. Si je vous disais que le monde du travail évolue et si vous vouliez que nous examinions une loi progressiste et proactive sur l'équité salariale au niveau fédéral, quels sont les autres éléments dont nous devrions tenir compte pour rédiger ce genre de loi?

Je sais que ce sont de grandes questions pour une heure aussi tardive, mais si vous pouviez y répondre, je vous en serais reconnaissante.

Mme Robyn Benson: Je vais peut-être commencer étant donné que je n'ai répondu à aucune question.

Je voudrais informer le comité que je bénéficie de l'équité salariale. J'ai travaillé au gouvernement fédéral pendant 36 ans et pendant un grand nombre de ces années, c'était comme CR, c'est-à-dire dans la catégorie des commis aux écritures et à la réglementation. Quand nous avons déposé notre plainte, en 1984, j'étais une CR et j'ai finalement obtenu un chèque d'équité salariale en 1999.

C'est vraiment difficile pour l'Alliance, car nous avons reçu tellement de plaintes et cela a pris tellement d'années. Je suis maintenant la présidente de l'AFPC, après avoir été élue pour la première fois en 2012. Bien entendu, nous avons réglé la question de l'équité salariale à Postes Canada et c'est moi qui parle aux gens qui veulent recevoir le chèque payé aux héritiers. Je suis celle qu'ils appellent pour dire: « Ma mère est morte » ou « Ma grand-mère est morte. Qui dois-je contacter? » En fait, je pense qu'il faut faire savoir que Postes Canada continue d'émettre des chèques aujourd'hui au moment où je vous parle, car la société elle n'a pas encore terminé les paiements.

Bien entendu, avec une loi fédérale proactive, nous n'aurions pas à attendre 30 ans pour obtenir l'équité salariale. Je vous demande de vous reporter à la page 5 de notre mémoire. Le groupe de travail a travaillé pendant deux ans, de 2002 à 2004; il a fait faire des rapports de recherche, entendu des témoins, tenu des tables rondes et des discussions de haut niveau. Il a ensuite établi un certain nombre de consensus et de principes. Je vous répondrai donc qu'il n'y aurait pas d'obstacles à franchir. Je pense qu'il faudrait établir la commission, avoir le tribunal et nous pourrions ensuite continuer à avancer.

Y a-t-il des coûts supplémentaires? Il y a des coûts pour aller devant les tribunaux. Lorsque nous devons déposer nos plaintes, passer par l'appareil des droits de la personne, aller devant le plus haut tribunal du pays, je peux vous dire que cela coûte cher. J'estime que c'est la voie à suivre. C'est ce que nous devrions faire et je pense que le comité peut réussir à le faire.

• (2045)

Mme Debi Daviau: Je vais faire suite à Robyn Benson, car nous avons des problèmes très similaires, si vous voulez.

En ce qui concerne le coût — je commencerai par là car les deux autres questions sont reliées, selon moi — nous venons de traverser 10 années de gouvernement pendant lesquelles à peu près les seules considérations étaient d'ordre économique, si bien que nous avons quasiment développé une allergie au calcul des coûts.

Nous n'avons pas chiffré le coût, mais soyez certains qu'il faudrait le faire dans le contexte d'une solution. En réalité, nous pourrions sans doute calculer les coûts si nous avions accès à tous les renseignements que nous n'avons pas aujourd'hui. Une de nos difficultés est d'avoir accès aux données dont nous avons besoin pour faire un calcul efficace des coûts, ou même n'importe quelle analyse.

Je suis d'accord pour dire qu'il n'est pas si difficile d'aller de l'avant si nous choisissons le bon plan dès le départ. Nous avons besoin d'un plan à long terme, il faut que nous puissions maintenir l'équité salariale sur une longue période et il faut que nous soyons déterminés à mettre en oeuvre l'équité salariale et y affecter les ressources voulues.

J'estime qu'une fois une législation proactive mise en place, les étapes qui suivront seront beaucoup moins difficiles qu'on pourrait l'imaginer.

Mme Annick Desjardins: La question du coût revient constamment. C'est une préoccupation légitime. Tout dépend si vous parlez du coût du processus de mise en oeuvre de l'équité salariale ou du coût de la réparation ou de la révision des salaires. Bien entendu, plus des femmes sont victimes de discrimination, plus il coûte cher de réparer cette discrimination.

Au SCFP, nous avons essayé d'évaluer les coûts et de faire des estimations, mais c'est vraiment difficile, car cela dépend... On essaie d'évaluer le coût en tant que pourcentage d'une feuille de paye — ce genre de choses — mais cela varie selon la composition des groupes et si des évaluations de postes étaient déjà en place ou non.

Nous ne pouvons pas vraiment donner un chiffre pertinent. Nous avons essayé, mais sans succès.

La présidente: Désolée, mais c'est terminé.

Pour gagner du temps, nous pourrions commencer notre dernier tour, mais je suggère que nous le réduisions à quatre minutes plutôt que cinq si le comité est d'accord.

Des députés: D'accord.

La présidente: Très bien.

C'est au tour de M. Albas, pour quatre minutes.

M. Dan Albas: Merci, madame la présidente.

Je remercie encore tous nos témoins du travail qu'ils accomplissent pour les Canadiens, ainsi que pour leurs membres et, bien entendu, pour notre comité, aujourd'hui.

Je voudrais d'abord revenir à Mme Benson.

Pour commencer, merci de nous avoir présenté un mémoire qui décrit bien la situation. Cela nous aide à mieux garder les choses à l'esprit.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé d'une commission indépendante et d'un tribunal. Est-ce bien le cas?

Mme Robyn Benson: Oui.

M. Dan Albas: Très bien.

Je suppose que cela s'appliquera à la fois au niveau fédéral, au secteur public et au secteur privé?

Mme Robyn Benson: Oui, car je crois que c'est la recommandation du groupe de travail.

M. Dan Albas: Très bien.

Bien entendu, la gouvernance, la dotation en personnel et toutes ces questions seront examinées un autre jour, mais j'apprécie que vous nous ayez au moins dit ce qu'une loi proactive signifie pour vos membres.

Mme Robyn Benson: Oui.

M. Dan Albas: Une autre chose que vous avez mentionnée, je crois, c'est qu'on met beaucoup l'accent sur la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, et je sais que beaucoup de syndicats présents aujourd'hui ont eu une position très ferme à ce sujet, mais il y a aussi l'autre loi pertinente qui touche vos membres, et c'est la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le point a été soulevé quelquefois et je pense que vous l'avez vous-même mentionné à un moment donné.

Lorsqu'un employé constate un problème d'équité salariale dans son milieu de travail, vous dites que ses droits sont affectés parce que vous n'êtes pas en mesure de l'aider. À mes yeux, c'est logique qu'un de vos membres qui vous dirait: « Voici mon point de vue à ce sujet. J'aimerais que vous vous chargiez de vérifier si j'ai raison et de voir s'il y a moyen de proposer une solution »... Parce que je crois qu'en grande partie, si ça n'a pas de rapport direct avec eux, alors ça aurait plus de rapport avec le milieu de travail et son mode de fonctionnement.

Rien n'empêche un syndicat de dire que c'est bel et bien une question légitime d'équité salariale. Nous allons prendre cela et le traiter par divers moyens. Par exemple, si la Loi sur l'équité était en vigueur, on procéderait à une évaluation du milieu de travail. On passerait ensuite à une sorte d'engagement avec l'employeur.

Vous me comprenez?

• (2050)

Mme Robyn Benson: Si vous me demandez si le syndicat, avec cette loi en vigueur, aiderait ses membres dans un dossier d'équité salariale, je vous réponds qu'on le ferait certainement, mais l'amende serait de 50 000 \$. Chaque fois qu'on aide un de nos membres, on reçoit une amende de 50 000 \$.

M. Dan Albas: Mais la question que j'ai posée, pourtant, c'est celle-ci: s'ils disent vivre une situation, au lieu de vous en occuper au nom de cet employé, est-ce que vous en feriez votre affaire et vous en occuperiez vous-même en tant que syndicat?

Mme Robyn Benson: Ce qu'on a compris de la loi, même si elle n'est pas encore en vigueur, c'est que le syndicat qui déposera une plainte en matière d'équité salariale aura droit à une amende de 50 000 \$ parce qu'il l'aura déposée au nom de ses membres. Ce que le groupe de travail a clairement énoncé, c'est le besoin d'une législation proactive en matière d'équité salariale.

M. Dan Albas: La raison pour laquelle je soulève ce point, et j'ai abordé la question plus tôt, c'est qu'il est possible pour une personne qui considère avoir été victime de discrimination en raison de son sexe ou pour tout autre motif évoqué dans la Loi canadienne sur les droits de la personne peut s'en occuper de diverses manières, son dernier recours étant le tribunal. Ça reste une option.

À mes yeux, il est parfaitement raisonnable d'affirmer que si quelqu'un, un de vos membres, en a été témoin et a déclaré que c'était une question de discrimination salariale, c'est vous, le syndicat, qui pourriez vous charger du dossier au nom de vos membres en général. N'est-ce pas exact?

Mme Helen Berry: Bien sûr, je vais être brève.

Le problème, c'est que la personne n'a pas l'information qui lui permettrait de savoir qu'il y a un problème d'équité sur le plan de la rémunération ou en matière d'équité salariale parce qu'elle n'a pas accès à cette information de la part de l'employeur qui lui permettrait de dire cela. Mais si la question était soulevée... La plainte des commis est venue des membres. Les plaintes que nous avons déposées venaient toutes de nos membres, donc je ne crois pas que ce soit un gros problème...

La présidente: Le temps qui vous était imparti est écoulé.

M. Dan Albas: Quatre minutes déjà?

La présidente: Quatre minutes, c'est court.

M. Dan Albas: Bien, je vous remercie, madame la présidente. Je sais que c'est difficile.

La présidente: Nous donnons la parole à M. Sheehan pendant quatre minutes.

M. Terry Sheehan: Je vous remercie beaucoup.

Juste au sujet de la commission sur l'équité salariale et du tribunal sur l'équité salariale qu'a recommandés le Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale de 2004, à votre avis, quels seraient les avantages et les inconvénients de les mettre sur pied?

Mme Annick Desjardins: L'avantage évident, c'est l'expertise parce que c'est plutôt technique, et nous avons besoin d'expertise et de personnes qui resteront à leur poste et ne se dirigeront pas ailleurs, dans d'autres secteurs du travail d'enquête. Notre expérience au Québec est positive, car cet organe spécialisé est là pour aider les parties au cours du processus.

Au Québec, s'il y avait litige, le dossier serait confié à la commission des relations du travail, ce qui n'est pas vraiment la meilleure solution, parce qu'elle n'a pas l'expérience de cette discrimination systémique. Nous croyons qu'un tribunal des droits de la personne a l'expertise nécessaire, donc il serait préférable que les deux parties aient quelqu'un qui possède ces connaissances pour s'occuper de la plainte.

M. Terry Sheehan: Ces organes ne pourraient pas être des services au sein des organismes en place, s'ils ont les ressources appropriées?

Mme Annick Desjardins: Oui, ce serait possible, mais le problème de la mobilité du personnel pourrait se poser.

M. Terry Sheehan: Il me reste peu de temps, alors je vais m'attaquer à des remarques formulées lors d'un témoignage semblable au vôtre que nous avons entendu plus tôt. Il était question du traitement non équitable subi par les femmes autochtones. Dans la circonscription de Sault-Sainte-Marie, il y a beaucoup de familles des Premières Nations, des Métis, etc., et le témoin entendu plus tôt a parlé de 30 %, vous vous êtes dits d'accord, et pour les nouveaux arrivants, c'était 21 %.

Quelle est la situation au fédéral et avez-vous des solutions à proposer pour régler cet important problème?

• (2055)

Mme Debi Daviau: De notre point de vue, tous ces groupes sont sous-représentés au fédéral: les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles. En plus, évidemment, il y a tous ces problèmes qui aggravent toute la question de l'écart salarial entre les hommes et les femmes quand les femmes font également partie de ces groupes.

Pour la plupart, il y a une échelle des salaires au fédéral, et les salariés dont le poste porte la même classification reçoivent la même rémunération, peu importe leur sexe ou leur couleur de peau, mais ces groupes sont largement sous-représentés dans la fonction publique fédérale.

M. Terry Sheehan: Est-ce que c'est le recrutement qui pose problème, alors?

Mme Debi Daviau: Non, je crois que ce sont les pratiques d'embauche déloyales, et le problème va bien au-delà de la question de l'équité salariale. Il est inhérent au mode d'organisation des pouvoirs publics et de la dotation en personnel.

Mme Robyn Benson: Si je peux me permettre, nous sortons tout juste d'une décennie pendant laquelle le gouvernement a effectué des coupures majeures dans la fonction publique; nos membres ont constaté que les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sont malheureusement parties sans l'avoir demandé. Il y a une nette sous-représentation.

La présidente: Nous allons maintenant donner la parole à M. Kmiec pendant quatre minutes.

M. Tom Kmiec: Je veux reprendre là où j'ai laissé au sujet de la méthode de classification, parce que cet échange m'a amené à admirer encore plus les personnes qui s'occupent de la classification des postes et j'en étais là où j'avais beaucoup de temps à leur consacrer.

Un audit par un cabinet privé n'a jamais été réalisé, mais des personnes qui avaient travaillé dans le secteur privé, que ce soit chez le Groupe Hay ou ailleurs, sont venues travailler sur la méthode de classification.

Mme Robyn Benson: Ça fait 36 ans que je suis là et je ne sais pas depuis quand Mme Daviau travaille au gouvernement...

Mme Debi Daviau: Je ne vous le dirai pas.

Mme Robyn Benson: ...et on a maintes fois essayé de nouvelles méthodes de classification. Que les choses soient bien claires.

Il y a eu le PGEE. Il y a eu la NGC. Je pense qu'il y a eu La Relève. Il y eu aussi beaucoup d'essais. En 2006, le président de l'Alliance de la fonction publique du Canada a signé une entente avec le Conseil du Trésor à l'effet que le syndicat s'occuperait de la classification. Dix ans plus tard, rien n'a été fait. On a trouvé des faux-fuyants. Personne n'a été affecté à la tâche. Nous avons éprouvé beaucoup de difficultés.

Je ne veux pas être insolente, mais les membres chez nous disent en blague que le gouvernement ou le Conseil du Trésor ne concevra jamais une méthode de classification, parce que dès qu'il est sur le point d'y arriver, il se rend compte que ça va lui coûter cher et il laisse tout tomber. Il y a eu de nombreux essais.

M. Tom Kmiec: Est-ce que je peux juste poser une question complémentaire? Je vois ici, à la page 4, qu'on leur donne des acronymes vraiment bien, mais, pour chacune de ces démarches, il n'y a pas eu d'entreprise privée qui passait derrière? Est-ce que tout était dirigé de l'intérieur par le Conseil du Trésor?

Mme Robyn Benson: Je vous dirais qu'elles ont probablement toutes été dirigées à l'interne par le Conseil du Trésor. La méthode en place, Helen...

Mme Helen Berry: Tout se fait à l'interne, pour autant que je sache. Nous ne sommes pas au courant de tout ce qu'ils examinent, donc il se peut qu'ils envisagent des programmes de l'extérieur, disponibles dans le commerce. Pour un certain nombre de nos filiales et d'employeurs, nous avons eu affaire à des programmes et à des experts-conseils du secteur privé.

Mme Debi Daviau: Ce que nous savons, c'est que l'actuel gouvernement n'est certainement pas blindé contre l'utilisation de professionnels et de fournisseurs privés. Je suis prête à parier que là où ils ont peu ou pas d'expérience, ils ont fait appel, de leur propre initiative, en secret, à l'expertise nécessaire, mais non dans le cadre d'un processus officiel.

La présidente: Très bien, merci.

Mme Marilyn Gladu: Pour changer de sujet, combien de temps s'est écoulé avant que le Québec n'adopte sa propre loi?

Mme Annick Desjardins: La loi a été adoptée en 1996. Elle est entrée en vigueur en 1997. Elle contenait un chapitre à l'époque qui autorisait les exemptions; nous en avons contesté la constitutionnalité. Beaucoup d'années ont été nécessaires pour résoudre la question, mais en 2004, la Cour supérieure a déclaré le procédé inconstitutionnel. Il était évident que la question avait demandé beaucoup de travail de la part de la commission de l'équité salariale. Nous avons tous commencé à travailler sérieusement sur les programmes d'équité salariale au Québec après cette décision de 2004.

• (2100)

Mme Marilyn Gladu: Quel est l'écart salarial actuellement, au Québec? Avez-vous des données à cet égard?

Mme Annick Desjardins: Je n'ai pas les données les plus récentes. Ce que nous savons, toutefois, c'est que pour l'année où le gouvernement du Québec a terminé ses travaux, en 2006, les économistes ont constaté une croissance économique à son plus haut niveau. La démarche a réellement profité à l'économie.

La présidente: Je vous remercie.

C'est au tour de M. DeCoursey de prendre la parole pendant quatre minutes.

[Français]

M. Matt DeCoursey: Merci beaucoup, madame la présidente.

Encore une fois, je remercie tous les témoins de leurs interventions d'aujourd'hui.

[Traduction]

Vos préférences sont claires; j'ai entendu votre version.

Mes deux questions se situent dans le prolongement des questions de Terry; nous avons entendu le témoignage de la Commission canadienne des droits de la personne et il a été question de l'expertise qui existe dans ses rangs, mais je me demande si, face à la volonté d'établir une commission et un tribunal indépendants, quelqu'un parmi vous a envisagé de confier la tâche à la Commission canadienne des droits de la personne car elle a peut-être l'expertise

nécessaire, si cette option a fait l'objet d'une recommandation transmise au gouvernement.

Mme Robyn Benson: Je vais répondre la première et Helen prendra le relais.

Elle a assurément l'expertise, mais avec tout ce qu'elle a à faire, à moins d'avoir un peu d'aide, je crois que ses ressources sont largement insuffisantes en ce moment.

Mme Helen Berry: Ça fait partie du problème. L'équité salariale n'est pas tout à fait la même chose que d'autres dossiers sur leur table de travail, comme ils l'ont souligné dans les observations. Ce genre de dossier exige de l'expérience dans différents domaines et un peu de connaissances techniques, alors que les autres motifs de discrimination se ressemblent un peu. Ils voient le même genre de choses. Même au Tribunal des droits de la personne, l'expertise en équité salariale est quelque peu limitée.

Mme Debi Daviau: J'aimerais ajouter quelque chose. Si ce modèle devait être envisagé, la résolution des plaintes par ce moyen prend quelque chose comme 10 à 30 ans, même s'il faut convenir qu'il est meilleur que celui prévu dans la Loi sur l'équité. Cependant, ce que nous proposons vraiment, c'est de laisser tomber un système basé sur le traitement des plaintes et d'adopter plutôt un système proactif qui permet de régler les différends d'une autre manière. Peut-être qu'un tribunal pourrait s'en occuper, mais, pour le moment, il n'existe pas.

Mme Annick Desjardins: La Commission des droits de la personne jouit certainement d'une expertise dans les dossiers de discrimination systémique, car elle assure également l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle a un peu d'expérience des méthodes proactives, mais il est évident qu'il lui faudrait beaucoup plus de ressources qu'elle n'en a actuellement.

M. Matt DeCoursey: Question complémentaire: j'aimerais beaucoup que vous m'éclairiez sur ce qui permettrait à un tribunal ou à une commission proactive de se pencher sur la situation des groupes sous-représentés que sont les femmes autochtones et les femmes membres de minorités. Plus que tout autre chose, c'est ce qui m'a frappé de tout votre témoignage aujourd'hui.

Comment une méthode proactive traite-t-elle la sous-représentation dans la population active et accroît-elle l'équité salariale pour ces groupes?

Mme Annick Desjardins: La sous-représentation relève de l'équité en matière d'emploi et non de l'équité salariale. Nous avons déjà une loi pour ça. Elle est proactive en ce sens qu'elle oblige les employeurs à mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi et à réaliser une analyse statistique de leur main-d'oeuvre pour vérifier que tous les groupes sont bien représentés. Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit réviser tout son système d'emploi pour éliminer tout biais. Lorsque les stéréotypes ont constitué des obstacles, il faut prêter attention et prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation.

Quant à l'équité salariale, pour vraiment corriger l'écart dont sont victimes les autochtones ou les minorités visibles, il faudrait trouver, vous pardonneriez l'expression, les ghettos d'emploi. Il faudrait trouver une concentration de personnes dans certaines catégories d'emplois. Vous réussirez probablement à trouver des concentrations de ce type, mais je ne sais pas combien.

• (2105)

La présidente: Je vous remercie; c'est tout le temps qu'on a.

La dernière question sera posée par Mme Sheri Benson, qui a trois minutes à sa disposition, à moins que vous ne...

Mme Sheri Benson: Je vais donner à chacune une dernière occasion de parler.

On dirait que je suis celui qu'on appelle le quatrième frappeur, au baseball, celui qui peut vider les buts; je vous accorde donc 30 secondes chacune pour nous faire connaître votre dernier mot, un dernier conseil que vous voulez nous donner, ou encore nous répéter la chose la plus importante que vous nous avez dite ce soir.

Je ne sais pas si Helen et Robyn veulent nous en faire part.

Mme Robyn Benson: Je vais commencer.

Je crois que le titre de notre exposé dit tout: il est temps d'agir. En tant qu'employée avec 36 ans de service, je fais certainement partie de ceux qui ont bénéficié de l'équité salariale. Je crois qu'il faut penser à la prochaine génération. Il faut une loi proactive en matière d'équité salariale qui nous assurera de ne pas nous retrouver ici encore une fois.

Mme Debi Daviau: Nous avons encore besoin d'un programme à long terme, mais il faut aussi des solutions à court terme. Nous croyons que la solution rapide la plus facile à adopter, c'est celle qui

consiste à abroger la Loi sur l'équité et à travailler à l'élaboration d'une loi plus proactive.

Mme Annick Desjardins: Je dirais qu'il ne faut pas réinventer la roue. Tout est déjà là. Il y a le langage. Il y a une loi au Québec qui répond à presque toutes nos exigences, et elle est disponible en anglais, donc vous pouvez y trouver votre inspiration.

Mme Debora De Angelis: Je veux simplement dire qu'un programme proactif d'équité salariale progressiste doit viser à la fois les femmes et l'équité afin d'assurer la protection et la représentation de toutes les femmes marginalisées et de tenir compte de la précarité de l'emploi. Le monde du travail change au Canada et il faut vraiment s'occuper de tous les types d'emplois en émergence.

Mme Sheri Benson: Merci à vous toutes.

La présidente: Nous vous remercions beaucoup.

Je veux remercier les témoins d'être restées jusqu'à cette heure tardive et également les membres du comité. Merci beaucoup.

La séance est levée.

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>