



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## Comité spécial sur l'équité salariale

---

ESPE • NUMÉRO 009 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mercredi 4 mai 2016**

**Présidente**

Mme Anita Vandenberg



## Comité spécial sur l'équité salariale

Le mercredi 4 mai 2016

• (1730)

[Traduction]

**La présidente (Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.)):** La séance est ouverte.

Comme la plupart d'entre nous le savent, malheureusement, il est fort probable que nous soyons interrompus par des votes, probablement vers 17 h 45. Je remercie les témoins de leur souplesse pour ce qui est de limiter leur exposé à huit minutes chacun, ce qui signifie que, si nous sommes interrompus, vous ne serez à tout le moins pas interrompus en plein milieu de votre déclaration préliminaire.

[Français]

Bienvenue à toutes et à tous. Je remercie les témoins pour les présentations qu'il vont faire devant nous aujourd'hui.

[Traduction]

Dans le premier groupe, nous recevons aujourd'hui Julie Shugarman, directrice-conseil, et Anne Lévesque, coprésidente du comité directeur national de l'Association nationale Femmes et Droit. Johanne Perron, directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, est également présente.

Nous commencerons par l'Association nationale Femmes et Droit.

Julie, c'est à vous.

**Mme Julie Shugarman (directrice-conseil, Association nationale Femmes et Droit):** Merci, madame la présidente, mesdames et messieurs.

Ma collègue Anne Lévesque et moi-même sommes ravies de comparaître devant vous au nom de l'Association nationale Femmes et Droit.

L'ANFD est un organisme féministe et national sans but lucratif qui travaille depuis 1974 à promouvoir les droits fondamentaux à l'égalité des femmes canadiennes au moyen de l'éducation juridique, de la recherche et de la réforme du droit.

L'ANFD a acquis une expertise importante en matière d'équité salariale et a collaboré avec des syndicats fédéraux et d'autres organismes voués aux droits à l'égalité des femmes pour fournir, à de multiples occasions, des témoignages au Comité permanent de la condition féminine ainsi qu'au groupe de travail Bilson sur l'équité salariale. À de nombreuses occasions, nous avons, au cours des 30 dernières années, exposé les problèmes concernant le modèle fondé sur les plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et l'importance d'adopter une loi proactive à l'échelon fédéral.

Pour faciliter la consultation, l'ANFD va déposer auprès du groupe de travail sur l'équité salariale ses mémoires depuis 2002 qui, malheureusement, demeurent parfaitement pertinents aujourd'hui, voire plus encore. Ce rapport a été appuyé par le Comité canadien d'action sur le statut de la femme, la Fédération nationale des

femmes canadiennes-françaises, l'Institut canadien de recherches sur les femmes et le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada.

D'entrée de jeu, il importe de souligner que, en 2006, l'ANFD a vu son financement coupé lorsque le gouvernement fédéral précèdent a retiré du mandat de Condition féminine Canada la recherche et le lobbying concernant la défense des droits, empêchant ainsi l'organisme de financer le travail crucial d'organismes voués aux droits à l'égalité comme le nôtre.

Depuis 2007, le comité directeur national de l'ANFD et un groupe de consultantes féministes ont maintenu vivant l'organisme de façon bénévole. C'est avec cette capacité largement diminuée que nous comparaissons devant vous aujourd'hui: c'est vraiment là une perte pour les législateurs et les décideurs politiques ainsi que pour les Canadiennes de façon générale, étant donné le rôle très actif qu'un organisme comme le nôtre pourrait et devrait jouer pour aider le gouvernement à élaborer une loi sur les droits de la personne qui soit conforme à la Charte.

Puisque nous déposerons auprès du groupe de travail notre rapport, qui décrit les recommandations de l'ANFD concernant la nature d'une loi proactive, je limiterai aujourd'hui mes commentaires à deux piliers essentiels en ce qui concerne la marche à suivre.

D'abord, le gouvernement doit mettre en oeuvre les recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 et établir un régime proactif. Pour ce faire, il doit établir et rendre public un calendrier pour que soit déposé un avant-projet de loi à des fins de rétroaction et de commentaires de la part des intervenants pertinents.

Ensuite, dans le cadre du mandat du Comité, le gouvernement doit s'assurer que des fonds sont à la disposition d'organismes juridiques voués aux droits à l'égalité des femmes afin qu'ils puissent participer véritablement aux travaux législatifs fédéraux pour qu'on s'assure que tout régime proactif proposé est conforme aux obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne ainsi qu'à la Charte canadienne des droits et libertés.

En ce qui concerne notre première recommandation, nous espérons que, à ce moment-ci, il y a parmi les membres du Comité un consensus selon lequel la discrimination salariale fondée sur le sexe est un problème de droits de la personne grave et coûteux au Canada et que Mme Bilson a fait un excellent travail pour tracer la voie à suivre. Nous savons que l'inégalité salariale est particulièrement prononcée chez les femmes racialisées, les immigrantes, les Autochtones et les femmes handicapées. Nous savons que le Canada s'attire les sanctions d'organismes internationaux et de tribunaux nationaux en raison de l'inefficacité des mesures prises à ce jour au sujet de l'équité salariale.

L'ANFD est d'avis que, à la lumière des obligations et des engagements nationaux et internationaux, le gouvernement canadien a une obligation positive d'agir immédiatement pour déposer une loi proactive. L'adoption d'une telle loi qui s'applique à l'ensemble du secteur assujéti à la réglementation fédérale — joueurs publics et privés, importants et petits joueurs, joueurs syndiqués et non syndiqués — et qui reconnaît l'égalité salariale pour un travail d'égale valeur comme un droit de la personne est une étape essentielle pour ce qui est d'assurer le respect des femmes conformément à l'article 15 relatif aux droits à l'égalité.

Il ne s'agit pas d'une revendication radicale. Cette recommandation est conforme au mandat de votre Comité, à six rapports du Comité permanent de la condition féminine publiés entre juin 2005 et juin 2009 et aux engagements du gouvernement libéral précédent et, plus particulièrement, des ministres de la Justice et du Travail, qui, de fait, ont tracé une voie d'avenir assez claire dans les témoignages qu'ils ont présentés au Comité permanent de la condition féminine le 21 novembre 2005.

Cette recommandation concorde aussi avec les décisions de nos tribunaux supérieurs. En effet, en 2004, dans sa décision NAPE, la Cour suprême du Canada a reconnu l'équité salariale comme étant constitutionnellement protégée par l'article 15 relatif aux droits à l'égalité de la Charte.

En 2011, après près de 30 ans de litiges, la Cour suprême du Canada a adopté à l'unanimité la décision du juge Evans de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire sur l'équité salariale de Postes Canada. Dans sa décision, le juge Evans a candidement reconnu ce qui suit:

Toutefois, avec le recul, il semble maintenant que le législateur fédéral a fait fausse route en soumettant les questions de parité salariale au régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

● (1735)

**La présidente:** Madame Shugarman, les interprètes demandent si vous ne pourriez pas ralentir un petit peu. Je serai un peu plus indulgente par rapport au temps.

**Mme Julie Shugarman:** D'accord. Mes excuses aux interprètes.

Au paragraphe 167 de ses motifs, le juge Evans a également affirmé ce qui suit:

Il y a beaucoup à apprendre de l'expérience des régimes provinciaux de parité salariale, qui semblent ne pas avoir été affligés par les mêmes problèmes de procès interminables que ceux du régime fédéral. Dans l'intérêt de tous, il est nécessaire d'élaborer un nouveau modèle pour mettre en application le principe de la parité salariale dans la sphère fédérale. Pour prendre connaissance des critiques adressées au régime actuel et de recommandations en vue d'une réforme, voir le Rapport final du Comité sur l'équité salariale...

Enfin, en ce qui concerne notre première recommandation, il convient de mentionner que, afin de mettre en oeuvre les recommandations du groupe de travail et d'instaurer un régime proactif efficace et constitutionnel, il est nécessaire d'abroger la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Entre autres choses, la LERSP viole le droit constitutionnel à l'égalité en ne fournissant pas un mécanisme adéquat pour réagir à la discrimination salariale que connaissent les femmes employées dans la fonction publique fédérale et en leur refusant des mesures de réparation importantes. Je pourrai parler plus en détail du caractère anti-constitutionnel de la LERSP durant la période de questions si vous le souhaitez.

Notre deuxième recommandation, c'est que la proposition d'un plan pour l'adoption d'un régime proactif fasse partie du mandat du Comité. Le gouvernement doit s'assurer que du financement est à la disposition d'organismes juridiques nationaux voués à l'égalité pour

qu'ils puissent participer véritablement aux travaux législatifs fédéraux.

S'il ne fournit pas un tel soutien financier, le gouvernement ne pourra compter sur l'expertise législative en matière de droits à l'égalité des femmes ni sur la participation des intervenants dont il a besoin pour s'assurer de promulguer une loi constitutionnelle. Parmi les priorités absolues de la lettre de mandat de la ministre de la Condition féminine du premier ministre Trudeau, mentionnons le fait qu'elle puisse travailler « avec le Bureau du Conseil privé afin de veiller à ce qu'une analyse comparative entre les sexes soit appliquée aux propositions avant qu'elles ne soient présentées au Cabinet pour une prise de décisions ».

Ce mandat est conforme à des obligations précédentes adoptées par le gouvernement fédéral, qui exigeait que les législateurs participent à une analyse comparative entre les sexes à chaque étape du processus législatif. En effet, le ministère de la Justice a fait ressortir l'importance d'une analyse comparative entre les sexes dans la rédaction législative. La rédaction de nouvelles dispositions relatives à l'équité salariale ne fait pas exception à la règle. Cela exige de s'assurer qu'il y a des fonds suffisants pour que les experts et les organismes voués aux droits à l'égalité des femmes puissent participer véritablement au processus. Cela ne vous oblige pas à réinventer la roue ni à tenter de refaire ce que le groupe de travail a déjà accompli et qui a été applaudi par la communauté internationale.

En gros, il s'agit de déposer un avant-projet de loi proactif dans un délai établi, puis de s'assurer que le financement est en place pour mobiliser de façon adéquate les experts nécessaires, de sorte qu'on puisse s'assurer de présenter un projet de loi sur l'équité salariale qui satisfait aux obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne du Canada.

Merci. Nous serons heureuses de répondre à vos questions.

**La présidente:** Merci.

Vous avez terminé à la seconde près.

J'inviterais maintenant Mme Perron, qui a aussi huit minutes.

[Français]

**Mme Johanne Perron (directrice générale, Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick):** Merci beaucoup, madame la présidente. Je remercie le comité d'avoir invité la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick à comparaître aujourd'hui. Je vais faire ma présentation dans les deux langues officielles. Je vais commencer en français.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de près de 800 personnes et de 91 organismes qui fait de l'éducation et de la revendication pour l'adoption de mesures législatives adéquates afin d'assurer qu'il y a une équité salariale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des secteurs public et privé.

Notre organisme a été fondé en 2001, mais il s'appuie sur un travail de réflexion et de revendication commencé au cours des années 1980.

Au Nouveau-Brunswick, le mouvement pour l'équité salariale s'est développé après avoir obtenu la parité salariale, soit un salaire égal pour un travail égal. En effet, il est vite apparu que la parité salariale ne suffisait pas. La majorité des femmes occupaient des emplois différents de ceux de la majorité des hommes et ces emplois étaient souvent moins bien rémunérés.

On peut souligner, entre autres, la mobilisation autour du salaire des infirmières immatriculées en 1980. Celles-ci avaient mené des campagnes vigoureuses exposant leur sous-rémunération depuis 1969.

En 1980, une étude du Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick a démontré que les infirmières étaient moins bien payées pour la valeur de leur travail que les commis de la Commission des alcools, qui était principalement composée d'hommes.

Grâce aux actions des infirmières et à l'appui du public, en 1981, les infirmières immatriculées ont obtenu une augmentation de 41 % sur deux ans. Ce n'était pas encore l'équité salariale, mais c'était une belle victoire.

Aujourd'hui encore, on estime que la majorité des Néo-Brunswickoises occupent des emplois à prédominance féminine. En 2009, le Nouveau-Brunswick a adopté une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble du secteur public, mais aucune loi n'assure l'équité salariale dans le secteur privé.

Bien que la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick soit un organisme provincial et que la majorité de nos interventions se fassent au niveau provincial, nous nous impliquons aussi depuis nos débuts au niveau fédéral, car nous reconnaissons que l'accès au droit à l'équité salariale d'une partie de la population néo-brunswickoise relève de la compétence fédérale.

Nous réclamons donc que le gouvernement prenne un rôle de leadership et adopte enfin une loi proactive, suivant les recommandations faites en 2004 par le Groupe de travail sur l'équité salariale indépendant. Ces recommandations continuent à être un point de référence à la fois pour nous, mais aussi partout au Canada.

Je suppose que vous les avez toutes consultées, mais j'aimerais en souligner quelques-unes: que la loi soit proactive et qu'elle comprenne des normes et des critères clairs pour réaliser l'équité salariale; que sa mise en oeuvre soit encadrée par des organismes de surveillance spécialisés et indépendants avec des ressources humaines et financières suffisantes; que la loi prévoie des mécanismes de rapport, la participation des employées syndiquées et non syndiquées au processus, ainsi que des mesures pour assurer le maintien de l'équité salariale.

● (1740)

[Traduction]

L'équité salariale est un droit de la personne qui est reconnu dans le monde entier. Nous nous attendons à ce que le gouvernement fédéral respecte ce droit pour l'ensemble des femmes et qu'il adopte une loi rigoureuse de manière à s'assurer qu'elle est respectée par l'ensemble des employeurs. Le cadre législatif actuel fondé sur les plaintes équivaut plus ou moins à des mesures volontaires, puisque peu d'employés ont la capacité de déposer une plainte. Même ceux qui sont syndiqués se sont heurtés à beaucoup de difficultés pour faire respecter leurs droits, comme l'ont déclaré de nombreuses personnes qui ont comparu devant moi. C'est inacceptable en 2016.

J'aimerais maintenant vous parler brièvement de l'expérience du Nouveau-Brunswick concernant des mesures volontaires en matière d'équité salariale. En 2005, le gouvernement provincial a adopté un plan d'action quinquennal visant à réduire l'écart salarial, en fonction de recommandations formulées par des participants à une table ronde dont la majorité des membres provenaient des associations d'employeurs les plus importantes. Le plan d'action pour 2005 à 2010 faisait la promotion de mesures volontaires pour assurer l'équité salariale. Cependant, aucun résultat mesurable n'a découlé du

plan d'action quinquennal. Les employeurs n'ont pas changé leurs pratiques en matière de ressources humaines, ils n'ont pas mis en oeuvre des évaluations des emplois et ils n'ont pas comparé la valeur des emplois qui sont occupés principalement par des femmes avec ceux occupés principalement par des hommes.

Tout ce que nous savons, c'est que, en 2008, un peu moins de 25 % des employés bénéficiaient d'un système d'évaluation des emplois, mais nous n'avons aucun renseignement au sujet du nombre d'employeurs qui avaient mis en oeuvre un système d'équité salariale et quant au fait de savoir si ce nombre a changé au cours de la durée du plan d'action. Durant cette période, le gouvernement a aussi présenté des projets pilotes sur l'équité salariale touchant les travailleurs de quatre services de soins fournis dans le secteur privé et recevant dans une certaine mesure du financement gouvernemental. Au bout du compte, le prétendu salaire équitable auquel le gouvernement était arrivé était de 12 \$ à 14 \$ l'heure.

Nous avons demandé à l'économiste Ruth Rose d'analyser les rapports du gouvernement, et elle a découvert que des salaires équitables se situeraient autour de 20 \$ l'heure. Elle est arrivée à la conclusion selon laquelle les exercices en matière d'équité salariale dans les quatre secteurs de soins ont été délibérément déformés afin de réduire le coût pour le gouvernement.

L'expérience du Nouveau-Brunswick montre la nécessité d'établir des paramètres clairs de sorte que les employeurs ne puissent pas se dérober aux exercices en matière d'équité salariale ni adapter la méthode pour qu'elle convienne à leurs intérêts. C'est pourquoi nous soutenons l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale à l'échelon tant fédéral que provincial. C'est aussi pourquoi nous soutenons le rapport du groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 intitulé *L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental*. Il n'est pas nécessaire de mener d'autres études.

Nous invitons le Comité à recommander l'adoption d'une loi proactive et rigoureuse en matière d'équité salariale fondée sur le rapport du groupe de travail sur l'équité salariale de 2004.

Il est maintenant temps de respecter le droit fondamental à l'équité salariale et d'agir sans délai.

Merci.

● (1745)

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Perron.

[Traduction]

Puisque la sonnerie n'a pas encore retenti, nous tenterons de commencer la période de questions.

Mme Dzerowicz posera la première question; elle a sept minutes.

**Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.):** Merci beaucoup.

Merci énormément. Je comprends pourquoi vous avez dû parler si rapidement et pourquoi il y a de l'anxiété dans l'air.

Nous avons entendu de manière assez régulière — je pense qu'il n'y a eu que quelques exceptions — qu'il fallait mettre en oeuvre un modèle proactif; cessez les rapports, nous en avons assez; et allez de l'avant.

Cela dit, j'aimerais beaucoup... Vous avez commencé à parler un peu de cela, madame Perron, et j'aimerais donc avoir un peu plus de détails sur la mise en oeuvre. C'est très complexe. Mon collègue, hier soir, a fait un excellent travail en disant que le concept de l'équité salariale est assez simple et que personne ne va s'y opposer, mais il y a beaucoup de complexité entourant la mise en oeuvre, particulièrement à l'échelon fédéral.

Selon les exemples que nous avons vus, qu'il s'agisse de l'Ontario ou du Québec, certaines des choses qui ont été faites dans d'autres provinces comme le Nouveau-Brunswick, et je suis sûre que d'autres provinces l'ont vécu, et selon tout ce que vous savez qui a été fait à l'échelle internationale, quels conseils donneriez-vous concernant certains des aspects de la mise en oeuvre? Il y a beaucoup de types de classifications des emplois différents. Comment pouvons-nous commencer à travailler avec certains d'entre eux? Quels seraient vos conseils à cet égard?

Certains organismes fédéraux sont grands, et d'autres, petits. Les choses doivent-elles se faire un petit peu plus lentement dans le cas des petits organismes? Quels sont les délais que nous devrions examiner ou prendre en compte à mesure que nous essayons de mettre en forme ce cadre? Quels seraient vos conseils à cet égard?

Je vais commencer par cela, puis j'ai une seconde partie.

**La présidente:** Nous devons répondre à cette question plus tard parce que la sonnerie retentit.

**Mme Julie Dzerowicz:** C'est bon. Pourriez-vous la prendre avec vous?

**La présidente:** Un autobus nous attend. Nous devrions donc être en mesure d'arriver à l'heure.

Je m'excuse auprès de nos témoins. Malheureusement, c'est une des réalités du fait d'être sur la Colline. J'aimerais vous demander, s'il vous plaît, de rester ici tandis que nous votons. Cela pourrait prendre jusqu'à une heure, y compris le moment où la sonnerie retentit, mais puisque nous avons planifié de prolonger la réunion de une heure au besoin, si le Comité le souhaite, nous pourrions simplement reprendre là où nous nous sommes interrompus, puis tout faire un petit peu plus tard.

**Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC):** Jusqu'à 21 h 30?

**La présidente:** Jusqu'à 21 h 30, puisque nous avons intégré l'heure supplémentaire lorsque nous avons établi notre plan de travail, au cas où quelque chose du genre arriverait.

**M. Dan Albas (Central Okanagan—Similkameen—Nicola, PCC):** Je ne veux pas interrompre qui que ce soit. Nous voudrions peut-être parler au greffier et aux témoins et revenir ici avec le prochain groupe de témoins, puis leur poser des questions à tous au même moment. J'ai quelques contraintes; cependant, c'est la décision du Comité.

**La présidente:** Nous allons revenir, et nous pouvons terminer la séance avec le groupe en 45 minutes, ce qui aurait été la norme. Si l'on présume qu'il sera 19 h 30, nous pourrions demander aux quatre témoins de se présenter dans le même groupe. Je sais qu'un des témoins ne peut être ici que pour une heure. Si la séance dure plus longtemps, parce que nous avons d'autres questions pour ces témoins, le Comité pourra évaluer les choses à ce moment-là.

Nous ne voulons pas rater les votes, donc je vais suspendre la séance du Comité jusqu'après ceux-ci.

•(1745) \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

•(1850)

**La présidente:** Nous reprenons nos travaux.

Je remercie grandement nos témoins de leur patience. C'était un vote très important, et nous apprécions que vous ayez été en mesure de rester.

Nous allons continuer avec la première question.

Je crois que Mme Dzerowicz avait posé la question. Si vous souhaitez commencer à répondre, allez-y.

**Mme Julie Shugarman:** Si j'ai bien compris, vous posiez une question sur la mise en oeuvre et les conseils concernant la mise en oeuvre et, plus particulièrement, sur la façon de traiter avec certaines des complexités qui ont découlé du rapport Bilson.

Nous dirions que, si le rapport Bilson était aussi explicite, c'est en raison du degré de complexité entourant l'équité salariale; nous conseillerions donc de ne pas de le fractionner. De fait, il est important d'accepter les recommandations dans leur ensemble.

Il pourrait être utile d'examiner les engagements des ministres de la Justice et du Travail du gouvernement libéral précédent. Lorsqu'ils se sont rencontrés en 2005 dans le cadre du Comité permanent de la condition féminine, ils ont proposé de déposer, dans un délai établi, un projet de loi — peut-être même quelques versions différentes d'un projet de loi — puis de retenir les services d'un modérateur pour présenter ce projet de loi à des intervenants clés à des fins de commentaires. Cela ressemble à un modèle raisonnablement juste et à quelque chose que nous prônerions comme étant une bonne marche à suivre.

La dernière partie de votre question concernait le délai. Bien sûr, nous voulons dire, faites-le maintenant. Cependant, si l'on comprend le fait qu'il s'agit d'une chose complexe et qu'on veut déposer un bon avant-projet de loi, je crois qu'un délai de six mois à partir du moment où vous publiez votre rapport devrait permettre aux organisations d'examiner l'avant-projet de loi et de fournir des commentaires.

•(1855)

**Mme Julie Dzerowicz:** Merci beaucoup de la réponse. C'est très utile.

Je ne sais pas s'il y a des leçons que nous pourrions tirer de la mise en oeuvre en Ontario et au Québec ou de tout autre exemple international que vous connaissez peut-être. Plus particulièrement, il y a des entreprises ou des organisations plus petites et plus grandes qui sont des groupes assujettis à une réglementation fédérale. Je vous demande si vous avez des conseils à ce sujet.

Je poserai ensuite une deuxième question, peu importe le temps qu'il vous reste pour y répondre. Je comprends qu'une loi sur l'équité salariale n'est qu'une partie de la solution visant à combler l'écart en matière d'inégalité salariale. Sur quels autres éléments devrions-nous nous concentrer à votre avis?

Ce sont mes questions.

[Français]

**Mme Johanne Perron:** Pour ce qui est des leçons apprises ailleurs, je pense que le modèle du Québec est pertinent. Au départ, on a consulté des gens de l'Ontario. On a ensuite apporté des changements au modèle ontarien, de façon à élaborer une meilleure loi. Je pense que c'est un modèle dont on peut s'inspirer.

En ce qui concerne les plus petites entreprises, nous constatons qu'il est important de faire des suivis, de donner de la formation et de disposer de mécanismes faisant en sorte que les employeurs produisent des rapports, qu'il s'agisse de grands employeurs ou d'employeurs plus modestes.

Je voudrais aussi parler du temps nécessaire pour adopter une loi. Notre coalition existe depuis 2001. Nous nous sommes fait dire plusieurs fois, par divers partis politiques, qu'on allait prendre des mesures sur l'équité salariale et apporter des changements. Il est peut-être vraiment temps d'agir, et j'espère qu'on ne va pas recommencer des processus, faire d'autres recherches et d'autres études, pour finalement dire qu'on fera quelque chose, qu'on adoptera une nouvelle loi, mais à un autre moment donné. Je travaille depuis longtemps à la coalition, et j'avoue commencer à être un peu cynique. Or je serais vraiment attristée qu'on donne encore une fois des espoirs aux femmes, mais qu'ils ne se réalisent pas.

Pour ce qui est des autres enjeux concernant l'écart salarial, là aussi, il ne faudrait pas noyer le poisson. Il ne s'agit pas de faire une chose ou l'autre. Je pense qu'il est important de travailler à la question de l'écart salarial dans son ensemble, mais cela ne devrait pas être une raison pour ne pas agir à cet égard. J'ai donné plus tôt l'exemple du Nouveau-Brunswick. Au lieu de travailler vraiment sérieusement à la question de l'équité salariale, on a parlé de réduire l'écart salarial et d'opter pour des mesures volontaires, mais, au bout du compte, on n'a pas vu de changement. Je voudrais vraiment faire une mise en garde, à savoir qu'il ne faut pas appliquer des demi-mesures. D'autres facteurs peuvent favoriser l'équité salariale, notamment l'accès aux services de garde et l'équité en matière d'emploi. Je sais qu'il en a souvent été question.

• (1900)

[Traduction]

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à la prochaine question, de Mme Gladu, pour sept minutes.

**Mme Marilyn Gladu:** Excellent.

Ma première question s'adresse à Mme Shugarman. Les représentantes du Congrès du travail du Canada ont témoigné au cours d'une séance précédente. Je leur ai demandé si elles étaient disposées à travailler avec la ministre de la Justice sur la législation, et elles ont répondu que cela relevait de la compétence provinciale. Leur réponse a semé un doute dans mon esprit: est-ce vraiment le cas? Je sais que nous voulons une loi, mais vous pourriez peut-être vous exprimer à ce sujet. Est-ce que la loi s'appliquera seulement aux employés fédéraux, ou pouvons-nous adopter à l'échelon fédéral une loi qui s'appliquera aux provinces où il y a un vide juridique?

**Mme Julie Shugarman:** À mon avis, la loi s'appliquera à tous les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral dont les employés peuvent travailler dans les provinces. À l'échelon fédéral, on ne peut pas légiférer à la place des gouvernements provinciaux.

J'espère que cela répond à votre question.

**Mme Marilyn Gladu:** Vous avez parfaitement répondu.

En ce qui concerne les délais, selon ce que nous avons entendu, la mise en oeuvre de la loi du gouvernement du Québec a pris deux ans, à partir du moment où le processus a commencé. J'ai aussi entendu que l'élaboration de la loi avait pris six mois. Y aurait-il un moyen d'accélérer le processus?

Par exemple, si l'on considère la loi québécoise sous sa forme actuelle, on constate qu'elle est déjà appliquée. Il a été prouvé qu'il s'agit d'une des meilleures au Canada, alors avons-nous vraiment besoin de mobiliser les intervenants pour la mise en oeuvre? Ce serait un moyen de raccourcir le calendrier. Qu'en pensez-vous?

**Mme Julie Shugarman:** Selon moi, peu importe la façon dont vous procédez, vous n'aurez d'autre choix que de consulter vos

intervenants clés après avoir rédigé une loi satisfaisante. Je crois qu'il s'agit d'une étape critique.

Je pourrais aussi ajouter que même si un certain nombre de témoins ont mentionné qu'il y avait des leçons favorables à tirer des autres administrations, en particulier celle du Québec, il faut garder à l'esprit que le gouvernement fédéral est unique. Je crois qu'il serait inapproprié de rédiger un texte de loi identique.

**Mme Marilyn Gladu:** D'accord. Très bien.

Madame Perron, il y a une loi en vigueur au Nouveau-Brunswick. En quoi cette loi diverge-t-elle de celle du Québec?

**Mme Johanne Perron:** Elle est moins détaillée, et cela représente un problème. La loi devrait comprendre plus de détails. Vu la complexité de la question, il est préférable que la loi offre le plus possible de détails sur le processus que les employeurs doivent suivre. En ce qui nous concerne, il y a parfois un flou.

Les délais sont un peu trop flexibles, et il y a toujours la possibilité de demander une prorogation.

En outre, la loi ne vise que la fonction publique. Dans le texte de loi sur lequel vous travaillez, nous souhaiterions que le gouvernement fédéral régleme la fonction publique ainsi que les entreprises privées.

**Mme Marilyn Gladu:** D'accord.

Vous avez mentionné un exemple où on a réglé un problème de disparité salariale au sein du personnel infirmier grâce à une augmentation de 41 %. Nous avons entendu des témoignages selon lesquels il y aurait toujours un écart salarial de 9 % dans les régions où il y a une loi en vigueur, même lorsqu'on a déployé tous les efforts possibles. Le dossier n'est pas clos, et les gens n'en comprennent pas toutes les causes.

Est-ce que vous vous penchez sur les causes, ou est-ce que vous vous contentez d'augmenter les salaires de 9 % pour régler le problème? Je suis intéressé par votre opinion sur le sujet.

**Mme Johanne Perron:** Ce serait bien de pouvoir augmenter tous les salaires de 9 %.

Non, selon moi, nous n'abordons pas le problème de cette façon. On tombe dans un piège dangereux lorsqu'on associe l'écart salarial à la disparité salariale, parce que, dans les faits, l'écart salarial est influencé par un très grand nombre de facteurs. Le fait que les femmes sont plus instruites aujourd'hui joue sur l'écart salarial. Toutefois, au Nouveau-Brunswick, c'est un fait que les femmes sont plus instruites que les hommes, et pourtant il y a toujours un écart salarial. Le problème est très complexe; il ne repose pas que sur un seul facteur.

Pour tout dire, il est possible d'avoir une disparité salariale sans écart salarial. Si l'on prend par exemple une école où un concierge et une enseignante ont le même salaire, il y a un grave problème de disparité salariale, même s'il n'y a pas d'écart salarial.

• (1905)

**Mme Marilyn Gladu:** Oui.

Je n'ai plus de questions.

Dan, aviez-vous une question?

**M. Dan Albas:** Bien sûr.

J'en discutais justement avec ma collègue ici présente. Si je me rappelle bien, nous avons discuté hier soir de la Nouvelle-Écosse: il semble que la Nouvelle-Écosse s'est légèrement distinguée — en ce qui a trait à l'amélioration — au cours de la dernière dizaine d'années, mais il me semble que son cadre législatif est très différent.

Vous avez mentionné que la réglementation en vigueur au Nouveau-Brunswick est beaucoup moins détaillée que celle appliquée au Québec. Cependant, pouvez-vous expliquer pourquoi la Nouvelle-Écosse semble s'être attaquée au problème d'une tout autre façon?

**Mme Johanne Perron:** Je veux être certaine: parlez-vous du bilan en matière d'écart salarial?

**M. Dan Albas:** Excusez-moi. Nous avons travaillé de longues heures au Comité.

Je parlais du fait qu'il s'agit de l'amélioration la plus marquée depuis la mise en oeuvre initiale, du moins en ce qui concerne l'écart salarial. À votre avis, comment y est-on parvenu? La réponse se trouve-t-elle dans la démographie, dans l'immigration ou dans la législation?

**Mme Johanne Perron:** Vous voulez dire, comment expliquer la réussite de la province?

**M. Dan Albas:** Oui, en comparaison avec les autres.

**Mme Johanne Perron:** Je ne suis pas en mesure de répondre à cette question.

**M. Dan Albas:** Je comprends. Nous avons communiqué avec Statistique Canada, et parfois il n'a pas de réponse non plus.

Je comprends, merci.

**La présidente:** Il vous reste encore une minute.

**M. Dan Albas:** Oh.

Eh bien, vous pouvez y aller.

**Une voix:** Non, allez-y.

**M. Dan Albas:** Je ne faisais même pas partie de ce tour de table.

Il y a un sujet que nous avons déjà survolé brièvement, et je veux en discuter rapidement avec les témoins. Le Royaume-Uni va de l'avant avec ce qu'on appelle la transparence salariale dans le secteur privé. Dans les entreprises qui comptent plus de 250 employés, une moyenne est calculée pour tous les employés de sexe masculin et de sexe féminin, puis elle est affichée publiquement. Dans la plupart des entreprises, des comités sont alors mis sur pied pour étudier les causes de façon autonome. Il y a de légères différences dans chaque entreprise, et la proportion d'hommes et de femmes dans le personnel change d'une entreprise à l'autre.

J'aimerais connaître l'opinion des témoins.

**La présidente:** Il vous reste 10 secondes.

**Mme Julie Shugarman:** C'est bien qu'il y ait de la transparence, encore faut-il qu'il y ait des mesures incitatives. Est-ce qu'il y a des mesures qui accompagnent la transparence?

**La présidente:** Merci beaucoup d'avoir été brève.

Nous allons passer à la prochaine question.

Madame Benson, vous avez sept minutes.

**Mme Sheri Benson (Saskatoon-Ouest, NPD):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Je veux vous remercier de vos exposés. J'ai deux ou trois commentaires, et ensuite vous pourrez peut-être nous faire part de vos opinions.

Je tiens à vous remercier d'avoir soulevé une question à laquelle le Comité s'est un peu buté, soit le fait de croire que la parité salariale est une façon d'éliminer l'écart salarial. Cela nous détourne de la discussion sur les droits de la personne et nous éloigne de ce que nous essayons de mettre en oeuvre — ou du moins ce que j'essaie de

mettre en oeuvre —, soit une loi sur l'équité salariale qui servira à l'établissement d'un processus débouchant sur l'équité salariale pour tous les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, assortie de mesures qui nous permettront de savoir comment le processus se déroule, à quelle étape il en est, etc.

Ce n'est pas parce que je ne crois pas que les autres éléments liés à l'écart salarial ne sont pas très compliqués que je dis cela. À mon avis, la législation entourant l'équité salariale est compliquée, mais l'écart salarial, pour sa part, est très complexe. Envoyer une fusée sur la lune, c'est compliqué, mais essentiellement, il suffit de suivre les étapes, comme le font, je crois, les scientifiques dans ce domaine; vous voyez ce que je veux dire. J'ai l'impression qu'on fait un peu la même chose avec le rapport Bilson.

Je ne suis pas certaine d'où je veux en venir, mais j'aimerais que vous vous exprimiez à nouveau sur certaines des données principales relatives à l'écart. Personnellement, je ne crois pas du tout que nous allons pouvoir, après avoir adopté une loi sur l'équité salariale, nous attaquer au sexisme et à la discrimination et à tous les autres facteurs qui influencent la vie des femmes et des femmes vulnérables. Peut-être pourriez-vous nous dire pourquoi nos efforts sont si importants pour les droits des femmes et les droits de la personne.

**Mme Johanne Perron:** Eh bien, je crois qu'il est injuste que votre salaire soit inférieur à la valeur de votre travail. C'est l'essentiel du problème. Il est injuste de toucher une rémunération moindre simplement parce que vous avez choisi un travail où les femmes sont majoritaires. Il est injuste de ne pas être rémunéré suffisamment lorsque vous prenez soin de tout le monde autour de vous; malgré tout, vous gagnez quand même moins qu'un concierge ou qu'un technicien. Vous êtes toujours là pour vous occuper des enfants à la garderie, des personnes âgées ou des personnes vulnérables, et vous ne gagnez que 12 \$, 13 \$ ou 14 \$ l'heure. C'est injuste, et ce problème doit être réglé. Voilà l'essentiel du problème.

• (1910)

**Mme Julie Shugarman:** J'aimerais ajouter que l'équité salariale est un droit de la personne reconnu, et qu'une loi est fondamentalement nécessaire, non pas uniquement pour se conformer à des obligations et à des engagements nationaux et internationaux, mais également parce qu'il est important de reconnaître que ce que nous étudions est un fait: les emplois traditionnellement occupés par les femmes — et en particulier les femmes d'origine ethnique, autochtone ou handicapées — ne sont pas valorisés parce qu'ils sont considérés comme du travail de femme. Si je me rappelle bien, la ministre de la Condition féminine était avec nous hier soir, et je crois qu'elle a dit que le patriarcat en était la cause. C'est une question de taille, mais je crois que cela fournit un modèle et un plan à partir desquels commencer.

**Mme Sheri Benson:** J'aimerais aussi connaître votre opinion sur ce qui suit. Peu d'employeurs du secteur privé sont venus témoigner. Nous avons reçu des employeurs de la fonction publique — évidemment, c'est-à-dire les ministres. Nous avons entendu les témoignages des deux plus importants groupes dans ce secteur privé — sous réglementation fédérale —, et il semble qu'il y ait une réticence à l'idée de se voir imposer par mandat ou obliger par la loi d'atteindre l'équité salariale. Parallèlement, même s'ils ont affirmé qu'ils ont pris des mesures, et je crois sincèrement que c'est le cas, ils n'ont pas été capables de nous donner une estimation de leurs progrès ou de l'étape où ils en sont. Ils n'ont présenté aucun résultat ni n'ont eu à rendre des comptes.



Je crois que cela, cette réticence des employeurs, constituera un obstacle à surmonter, parce que peu importe le nombre de fois où nous leur avons dit que cela présente des avantages financiers, ce n'est pas assez pour les motiver. Pourquoi les employeurs sont-ils si réticents? On peut supposer, dans une certaine mesure, que c'est à cause de la raison évidente, mais est-ce seulement une question d'argent ou parce qu'ils ignorent combien cela va leur coûter?

**Mme Julie Shugarman:** À mon avis, la réponse compte plus d'un élément. D'abord, il faut dire que l'équité salariale fait partie de la loi. C'est peut-être difficile, déplaisant ou coûteux à atteindre, mais c'est la loi, et c'est une règle de droit en matière de droits de la personne. Ce n'est pas le genre de choses qu'on peut prendre à la légère. Je crois que je vais m'arrêter ici.

[Français]

**Mme Johanne Perron:** Il est difficile pour nous de parler au nom des employeurs.

Au Nouveau-Brunswick, comme je l'ai expliqué, ils ont participé à une table ronde où la question de l'écart salarial a été abordée. Les associations d'employeurs ont toutes reconnu qu'il y avait des problèmes d'iniquités salariales et qu'il fallait y travailler. Elles ont dit qu'elles apporteraient des changements sur une base volontaire, mais on a vu que ce n'est pas arrivé.

Je pense qu'il faut une loi, parce que c'est un droit de la personne et aussi parce que cela sera plus juste. Tout le monde va participer à la même partie et suivre les mêmes règles. Je pense que c'est aussi important. À mon avis, cela peut rendre la question plus facile à résoudre pour les employeurs s'ils savent que tous les autres employeurs vont être dans la même situation qu'eux.

**La présidente:** Je regrette, mais votre période de temps est écoulée.

[Traduction]

Merci beaucoup. Les sept prochaines minutes vont à M. DeCoursey.

[Français]

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

Je remercie les personnes qui comparaissent devant nous aujourd'hui.

Nous avons souvent entendu des témoins dire qu'il est temps de mettre en avant un système proactif. Je pense qu'on est assez d'accord avec les personnes qui sont venues présenter leurs témoignages devant nous.

•(1915)

[Traduction]

Je me demandais, si nous recommandions au gouvernement d'intégrer un système proactif dans la loi, ce que nous pourrions recommander au gouvernement à propos de la façon de travailler avec les syndicats pour la mise en oeuvre de ce système proactif. Peut-être pourriez-vous donner des exemples tirés des provinces ou de vos expériences.

**Mme Julie Shugarman:** Je veux m'assurer de comprendre votre question: parlez-vous du processus de mise en oeuvre de la loi?

**M. Matt DeCoursey:** Oui.

**Mme Julie Shugarman:** Donc, vous ne parlez pas de la loi elle-même, ou alors est-ce les deux?

**M. Matt DeCoursey:** À dire vrai, je serais heureux de vous écouter si vous avez des commentaires à faire sur l'une ou l'autre étape du processus.

**Mme Julie Shugarman:** En ce qui concerne la mise en oeuvre, je crois que l'ANFD appuierait ce qui a été recommandé en 2005, soit de confier à un bon animateur le devoir de présenter le projet de loi aux intervenants — ce qui comprend, évidemment et obligatoirement, les syndicats — pour obtenir leur rétroaction. Je crois que cela est essentiel en début de processus.

En ce qui concerne le rôle des syndicats dans la loi elle-même, je crois que le rapport Bilson va vraiment en profondeur dans ce sujet, et vous pourriez l'utiliser. Vous pourriez y retrouver des recommandations très détaillées et très utiles.

[Français]

**Mme Johanne Perron:** C'est aussi ce dont je me rappelle à propos du rapport. Il renferme beaucoup de détails sur les étapes à suivre pour aller rejoindre non seulement les syndicats, mais aussi les représentants d'employés non syndiqués. La participation des employés au processus est vraiment importante. Au fond, cela fait partie de la reconnaissance de la valeur du travail des femmes ou du travail à prédominance féminine. En participant au comité comme tel, les gens peuvent mieux expliquer leur propre travail. C'est aussi important et cela ne devrait pas se limiter aux syndicats.

**M. Matt DeCoursey:** Par ailleurs, si on pouvait mettre de l'avant un système proactif, comment pourrait-on s'assurer de maintenir l'équité salariale?

Quelles étapes devrait-on suivre pour s'assurer de maintenir un système proactif?

**Mme Johanne Perron:** Je pense qu'il faut que la loi contienne des directives qui expliquent ce qu'il faut faire justement pour maintenir l'équité salariale. Il faut aussi qu'il y ait des moments pour revoir le travail qui a été fait. Encore une fois, le rapport en parle et donne des directives à ce sujet. Différentes sections du rapport du comité abordent divers problèmes. Il y a des recommandations pour chacun des problèmes qui pourraient être abordés, comme le maintien d'un tel système.

[Traduction]

**Mme Julie Shugarman:** À mon avis, le chapitre 13 des recommandations fournit des directives très détaillées sur les mesures à prendre pour maintenir l'équité salariale. On indique même à quelles étapes on doit rendre les comptes sur les mesures prises, alors je vous recommande de consulter le chapitre 13.

**M. Matt DeCoursey:** D'accord. Pour ce qui sera peut-être ma dernière question, j'aimerais approfondir un peu la question d'un autre membre du Comité à propos de la mise en oeuvre progressive ou par étapes.

L'Association canadienne des avocats du mouvement syndical a suggéré de rendre les recommandations de 2004 relatives à la mise en oeuvre plus acceptables en commençant par la fonction publique, avant de passer aux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, puis aux entrepreneurs. D'après vous, est-ce une approche acceptable?

**Mme Julie Shugarman:** Je crois que nous allons nous en tenir à notre commentaire de tout à l'heure, soit qu'il est important de prendre les recommandations dans leur ensemble. En ce qui concerne une intervention par étapes, je ne crois pas que nous disposons de l'expertise pour nous exprimer à ce sujet.

**M. Matt DeCoursey:** D'accord.

•(1920)

**Mme Johanne Perron:** Nous en avons vécu l'expérience, toutefois, au Nouveau-Brunswick.

À un moment donné, tous les partis politiques qui prenaient part aux élections ont promis d'adopter une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble de la fonction publique et, je crois, même pour le secteur privé. Cependant, quand le gouvernement libéral — c'était celui de M. McKenna à l'époque — a été élu, il a appliqué la loi à seulement une partie de la fonction publique, soit le personnel qui travaillait dans les ministères. La loi ne s'est pas appliquée dans les écoles, dans les hôpitaux ou le secteur de la santé ou dans les sociétés d'État. Le gouvernement était censé ajouter d'autres groupes au fil du temps, mais il n'en a rien fait. La situation n'a pas changé de 1989 à 2009.

Les approches progressives ne sont parfois rien d'autre qu'une autre façon de retarder l'équité salariale, et je serais très préoccupé par cela.

**Mme Anne Levesque (co-présidente, Comité directeur national, Association nationale Femmes et Droit):** J'aimerais ajouter qu'approche progressive est synonyme d'égalité progressive. On sait que des mesures doivent être prises maintenant pour éliminer la discrimination. Ne pas prendre ces mesures tout de suite serait contraire à la loi. Quand on sait qu'il y a une infraction en vertu d'une loi, il faut prendre des mesures immédiatement.

Avec l'approche progressive, où la fonction publique est visée en premier, on laisse pour compte les femmes les plus vulnérables, et elles continuent d'être victimes de discrimination. C'est inacceptable. C'est contraire à la loi. Cela va à l'encontre de nos obligations internationales et de la Charte.

[Français]

**M. Matt DeCourcey:** Merci beaucoup.

Me reste-t-il du temps, madame la présidente?

[Traduction]

**La présidente:** Il vous reste cinq secondes. Désolée.

[Français]

**M. Matt DeCourcey:** Je vous remercie beaucoup, mesdames, pour toutes vos réponses. Je l'apprécie beaucoup.

[Traduction]

**La présidente:** Voilà qui met fin à la première table ronde.

[Français]

Merci beaucoup de votre patience

[Traduction]

par rapport aux votes qui ont été tenus.

La séance est suspendue pendant quelques minutes, le temps que les nouveaux témoins arrivent. N'allez pas trop loin; nous allons recommencer très bientôt. Merci.

•(1920)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

•(1925)

**La présidente:** Nous reprenons nos travaux. Merci beaucoup.

Je tiens à remercier tout particulièrement nos témoins de leur patience. Merci d'être ici.

Puisque nous avons perdu du temps à cause du vote, voici ce que je propose. Nous disposons de la salle et de la vidéoconférence jusqu'à 21 h 30. Toutefois, la fin de nos travaux était prévue pour 20 h 30. Nos quatre témoins restants pourraient présenter leurs exposés de 10 minutes chacun à tour de rôle, pour un total de 40

minutes, puis nous passerons à la première série de questions, qui devrait durer environ une demi-heure, pour que nous puissions terminer vers 20 h 30. S'il reste des questions, je vais donner à tout le monde de trois à cinq minutes pour les poser sans suivre un ordre précis. Une fois que vous aurez épuisé toutes vos questions, je vais lever la séance.

Le Comité est-il d'accord?

**Des voix:** Oui.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous recevons en personne Mme Emanuela Heyninck, commissaire à la Commission de l'équité salariale de l'Ontario. Comparissant par vidéoconférence depuis London, en Ontario, Mme Linda Davis, présidente sortante de la Business and Professional Women's Clubs of Ontario sera également avec nous. Nous recevons également, à titre personnel, M. Paul Durber, consultant chez Opus Mundi Canada. Avec nous par vidéoconférence depuis Montréal, nous recevons enfin, à titre personnel, Mme Chicha.

Nous sommes ravis de vous revoir, madame Chicha. Vous avez déjà témoigné dans le passé, l'autre jour où il y avait des votes. Nous vous sommes reconnaissants de votre patience.

Mme Chicha faisait partie du groupe de travail sur l'équité salariale. Elle est aussi enseignante à l'École de relations industrielles à l'Université de Montréal.

[Français]

Bienvenue, madame Chicha.

•(1930)

**Mme Marie-Thérèse Chicha (ex-membre du Groupe de travail sur l'équité salariale et professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal, à titre personnel):** Je vous remercie.

[Traduction]

**La présidente:** Nous allons commencer les exposés — 10 minutes chacun — avec Mme Heyninck.

**Mme Emanuela Heyninck (commissaire, Commission de l'équité salariale de l'Ontario):** Merci.

J'ai écouté très attentivement toutes vos questions, et j'aimerais vous parler de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario ainsi que du travail que nous accomplissons depuis, disons, les 10 dernières années. Notre gouvernement était le premier à avoir mis en oeuvre l'équité salariale, mais le fait que nous ayons été les premiers à franchir seuls la ligne de départ pendant longtemps veut dire que nous avons beaucoup de choses à apprendre.

Très rapidement: la Commission est un organisme autonome établi par le gouvernement en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Il rend des comptes à l'assemblée législative par l'intermédiaire du ministère du Travail. La Commission comprend le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale, deux organes qui fonctionnent indépendamment.

Le Bureau est chargé d'appliquer la loi. Nos agents de révision examinent et règlent les plaintes et répondent aux objections soulevées contre les projets. Ils surveillent également la mise en oeuvre et le maintien de l'équité salariale dans les lieux de travail. Ils sont habilités à régler tous les problèmes liés à l'équité salariale par ordonnance ou par décision. Le Bureau met à la disposition des employeurs, des employés et des syndicats un certain nombre d'outils — dont certains sont interactifs — pour les aider à atteindre l'équité salariale. Le Bureau a également l'autorisation législative de mener des études et de diffuser de l'information sur tous les aspects de l'équité salariale ainsi que sur des sujets connexes. Voilà pour le Bureau.

Le Tribunal est chargé de trancher tout litige qui relève de la loi dans une audience *de novo*. Toutefois, les parties doivent avoir présenté leurs différends au Bureau à des fins d'examen avant d'avoir accès au Tribunal. Le Tribunal a la compétence exclusive de trancher toutes les questions de fait ou de droit; les décisions rendues dans son rôle d'organisme d'exécution sont, cela va sans dire, définitives.

Toutes les entreprises privées de l'Ontario qui comptent 10 employés ou plus ainsi que tous les employeurs de la fonction publique sont soumis à une analyse en matière d'équité salariale, processus d'analyse très bien défini dans la loi. Je crois même que le groupe de travail l'a utilisée comme fondement pour rédiger son rapport en 2004. Il y a un processus en vigueur qui prévoit le déclenchement d'enquêtes sur des plaintes de non-conformité. Cependant, comme vous le savez probablement, l'exigence, selon laquelle les employeurs doivent avoir l'équité salariale dans leur organisation et s'assurer qu'elle est maintenue n'est pas axée sur les plaintes.

Depuis un bon moment, notre travail consiste en grande partie à surveiller les employeurs pour nous assurer qu'ils respectent la Loi. Nous utilisons le mot surveillance, tandis que d'autres pourraient parler de vérification, mais, pour les fins que nous visons, il s'agit de surveillance. Nous exécutons un certain nombre de programmes comprenant différents objectifs et différentes façons de faire participer les employeurs au processus. De 2007 à 2010, nous avons le Programme de surveillance de la conformité du secteur des services qui visait, entre autres, les hôtels et motels, les commerces de détail, et le secteur des aliments et boissons. Au cours de cette période, nous avons communiqué avec plus de 4 000 employeurs et avons surveillé environ 1 000 d'entre eux afin de les aider à se mettre en situation de conformité.

En 2011, nous avons exécuté un programme très particulier, le Programme pilote des écarts salariaux. Il s'agissait d'un effort de sensibilisation et d'information ainsi que d'une occasion d'élargir le dialogue pour non seulement axer la discussion sur l'équité salariale, mais également introduire le concept de la disparité salariale entre les sexes. Au total, 81 % des employeurs avec qui nous avons communiqué dans le cadre de ce programme nous ont fourni, volontairement, leur rétroaction. Nous leur avons demandé de nous fournir des données de base sur la rémunération, avons mené quelques enquêtes et avons réalisé une analyse afin de vérifier s'il y avait une possibilité que leurs pratiques en matière de rémunération ne soient pas conformes. À l'issue de ce programme, nous avons conclu qu'il y avait effectivement ce qu'on appelait des écarts salariaux apparents chez quelque 54 % des employeurs. Nous avons ensuite orienté nos activités de surveillance à la lumière de ces résultats. Les participants avaient été avisés que cela était une réelle possibilité, et nous avons donc commencé à les surveiller.

•(1935)

En 2014, nous avons également surveillé la conformité des organismes gouvernementaux réglementés. En 2015, nous avons

mené un programme d'information afin de sensibiliser les gens à l'équité salariale; nous avons envoyé des lettres à 14 000 nouvelles entreprises afin qu'elles prennent conscience, essentiellement, de leurs obligations et des outils à leur disposition qui pourraient les aider à se conformer à la loi. Nous les avertissions aussi de la possibilité qu'elles soient surveillées par notre organisation. Actuellement, nous en sommes à l'étape du processus où nous commençons à surveiller ces employeurs.

Nous sommes également parvenus à améliorer légèrement la mesure de nos résultats. Nous avons commencé à consigner les rajustements dus qui ont été mis en lumière dans le cadre des activités de surveillance. Au cours des quatre dernières années, environ, grâce à leur intervention directe, nous avons établi qu'il devait y avoir quelque 20 millions de dollars en rajustements dans diverses entreprises, comme vous le savez.

Et ça, ce n'est que le fruit de notre intervention directe. Nous voyons couramment des articles dans les journaux sur les réussites en matière d'équité salariale issues des négociations entre les syndicats et les employeurs. Un grand nombre de ces négociations n'exigent pas la participation du Bureau, alors, malheureusement, il nous est impossible de récolter ce genre de données.

Il y a aussi des cas anecdotiques où l'on sait, parce que nous l'avons vu et entendu, que nos vastes programmes d'information en vigueur et les lettres que nous envoyons aux employeurs pour leur rappeler leurs obligations ont grandement aidé à favoriser l'équité salariale lorsque les employeurs se conformaient à la loi après s'être rendu compte que, oups, ils avaient été négligents.

Une de nos activités, parmi d'autres, a été de réunir tout notre matériel d'apprentissage afin de mettre sur pied un guide d'interprétation de la loi. Mis en ligne sur notre site Web, il a été largement diffusé. Comme je l'ai déjà dit, nous avons un certain nombre d'outils interactifs en ligne qui permettent aux entreprises de pratiquement toutes les tailles de soumettre leurs propres données à un processus interactif qui leur proposera des moyens d'atteindre l'équité salariale.

Nous avons également conclu des partenariats avec d'autres organisations pour du matériel de formation. Les derniers partenariats que nous avons conclus l'ont été avec l'Association des professionnels en ressources humaines et avec l'Université York. L'APRH offre actuellement un programme de certificat sur l'équité salariale. Hier, j'ai appris que ce programme se classait au deuxième rang, au chapitre de la popularité, alors il semble qu'il y ait un fort engouement à cet égard.

En outre, nous faisons ce que nous pouvons pour diffuser de l'information à propos de l'équité salariale au sein des différents ministères.

Nous avons aussi établi un Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes afin de promouvoir la recherche sur l'équité salariale et sur les aspects connexes.

Voilà donc les activités que nous avons entreprises en sachant que notre loi en est à une étape très différente de celles du reste du pays, mis à part le Québec. Nos deux provinces en sont maintenant essentiellement à l'étape du maintien. J'ai entendu certaines de vos questions, et je suis convaincue que vous allez m'en poser quelques-unes. Je veux préciser que notre loi n'a pas été modifiée depuis 1993. En ce qui concerne les conseils que je pourrais formuler, je dirais qu'il est très important de mettre en place une sorte de système de reddition de comptes.

J'ai eu l'occasion de revoir le rapport de 2004 du groupe de travail pour me préparer avant de témoigner. Il s'agit probablement du document le plus exhaustif sur l'équité salariale qui ait jamais existé au monde, à mon avis. Comme on vous l'a dit ce soir, le rapport a abordé la plupart des éléments les plus compliqués relativement au maintien, à la participation syndicale et à une structure de reddition de comptes. Il s'agit d'un excellent point de départ.

• (1940)

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous allons passer à l'exposé de Mme Davis.

Madame Davis, vous pouvez y aller.

**Mme Linda Davis (présidente sortante, Business and Professional Women's Clubs of Ontario):** Merci.

Je souhaite le bonsoir aux membres du Comité. Je suis honorée d'avoir été invitée à participer à vos importants travaux.

Comme vous l'avez mentionné, je suis la présidente sortante des Business and Professional Women's Clubs of Ontario... [Note de la rédaction: difficultés techniques]

**La présidente:** Pourriez-vous recommencer? Nous vous avons perdue pendant un moment. Désolée.

**Mme Linda Davis:** D'accord. J'expliquais que BPW veut dire *business and professional women*, ou femmes professionnelles et d'affaires. Il s'agit d'une organisation féministe non confessionnelle, apolitique et sans but lucratif qui cherche à promouvoir les intérêts des femmes au travail. L'organisation exerce ses activités au Canada et à l'étranger. Il a également un statut consultatif auprès des Nations unies... [Note de la rédaction: difficultés techniques]

**La présidente:** Il semble que nous vous ayons perdue à nouveau. Pouvez-vous nous entendre?

Voici ce que nous allons faire. Pendant que l'on tente de régler les problèmes techniques, nous pourrions passer à l'autre témoin que nous avons ici. Si vous êtes d'accord, vous pourriez peut-être faire votre exposé de 10 minutes, monsieur Durber. Avec de la chance, nous aurons d'ici là réglé tous nos problèmes techniques.

Monsieur Durber, je vous prie.

**M. Paul Durber (consultant, Opus Mundi Canada, à titre personnel):** Merci, madame la présidente.

C'est vraiment un honneur et un plaisir d'être ici. Je vous remercie chaleureusement de l'invitation.

Depuis environ 30 ans, je travaille, entre autres, dans des domaines liés à l'équité salariale. J'ai également travaillé directement avec des employeurs, des instances mixtes, des syndicats et des équipes de direction. J'ai également participé à un processus de règlement par une tierce partie. Si certaines personnes croient que je ne suis pas vraiment impartial, c'est leur problème.

J'ai travaillé dans quatre cadres en particulier dont il a été question; les deux cadres proactifs du Québec et de l'Ontario, le processus axé sur les plaintes qui était en vigueur au Québec ainsi que le processus de recommandations du gouvernement fédéral découlant des plaintes déposées en vertu de l'article 11. Je dois avouer être un grand partisan du rapport Bilson et de ses recommandations. Selon moi, c'est un rapport très exhaustif.

Cela correspond probablement à vos intérêts. J'aimerais surtout parler de mes expériences en Ontario et au Québec ainsi que vous faire part de mes opinions sur le leadership qui nous a été offert en ce qui concerne la mise en œuvre proactive de l'équité salariale au gouvernement fédéral. Ensuite, il sera question de remplacer la Loi

sur l'équité dans la rémunération du secteur public — ainsi que des raisons pour lesquelles il faudrait le faire —, et je vais brièvement vous faire part de mes opinions pour l'avenir.

En ce qui concerne la législation en vigueur en Ontario et au Québec, à mon avis, il y a deux choses à retenir de la loi en Ontario. Au départ, elle n'a pas été élaborée pour être aussi équitable qu'elle aurait pu l'être, puisque les comparateurs masculins au bas de l'échelle salariale qui ont été utilisés pour la comparaison ont fini par être utilisés comme référence principale, tandis qu'une moyenne a été utilisée pour les fonctionnaires fédéraux qui travaillaient au Québec. Plus tard, on a modifié la loi en Ontario pour y inclure la valeur proportionnelle, ce qui l'a rendue beaucoup plus juste.

Je crois que l'un des obstacles tient au fait qu'il faut parfois poursuivre sur notre lancée. Un grand nombre d'ententes et de plans sur l'équité salariale doivent s'en tenir au comparateur masculin au bas de l'échelle salariale. Je vous prie instamment de ne pas emprunter cette voie, et j'espère que ce qui s'est produit en Ontario va influencer vos travaux.

J'ai mentionné que le Québec utilise la moyenne comme référence ainsi que l'article 11 pour mettre en relief le fait que si trois travailleurs masculins gagnent différents salaires, il est plus logique de donner l'heure juste à l'employeur et à l'employé en utilisant ni le maximum ni le minimum, mais une moyenne. Le concept est simple. Je ne crois pas qu'il faut être un génie pour comprendre cela.

L'Ontario a fait preuve d'un grand leadership, en particulier en ce qui concerne la question essentielle qu'est le non-sexisme. On devrait prendre un moment pour se pencher sur la question de la partialité et du non-sexisme, puisque cela rejoint l'équité et la façon dont on se représente la valeur du travail. Si l'on n'appréhende pas cette question — en gardant ses propres partialités à l'esprit, en mettant à l'épreuve tous les systèmes, ce qui est vraiment nécessaire, soit dit en passant, mais je vais revenir à cela plus tard —, on ne pourra pas mettre en place un système adéquat et satisfaisant pour l'équité salariale.

• (1945)

À ce sujet, je dirais que le chef de file en matière de jurisprudence sur le non-sexisme est le Tribunal de l'équité salariale. Si vous voulez pousser vos recherches plus loin que le rapport Bilson, je vous recommande vraiment de vous pencher sur certaines affaires, par exemple l'affaire Haldimand-Norfolk, n° 6 —il y en a tout un lot, certains employeurs étant plutôt portés sur les litiges, tout comme les associations d'infirmières —, et l'affaire du Women's College Hospital. Je vous recommande d'étudier ces cas relatifs au non-sexisme. C'est assez important. Bien sûr, il y a aussi un certain nombre d'arrêts de la Cour suprême du Canada remontant à 1989 que nous pourrions aborder pendant la période de questions si cela vous intéresse. Je suis convaincu qu'ils sont tous assortis de renvois appropriés.

L'évaluation des postes — on parle aussi de classification des postes — est une tâche exceptionnellement difficile à maîtriser. Elle suppose beaucoup d'analyses détaillées, et, par conséquent, en raison de la question de la rémunération, il est extrêmement difficile de la modifier.

Une des raisons pour lesquelles il faut adopter une loi proactive sur l'équité salariale c'est qu'il faut imposer — et je déteste ce mot — une révision des pratiques sous-jacentes à l'évaluation de la valeur du travail. Voilà un terme technique qui correspond aux questions sur lesquelles vous vous penchez, c'est-à-dire les stéréotypes et le peu de valeur associés au travail des femmes. L'évaluation des postes est un outil essentiel à ce chapitre. S'il n'y a pas de révision, si des règles comme celles en vigueur en Ontario et au Québec ne sont pas établies, j'ose dire que votre réforme n'aboutira à rien.

De toute évidence, le maintien est de première importance. Je me réjouis du fait que la Commission de l'Ontario est venue témoigner. J'ai remarqué qu'il y avait beaucoup de problèmes en Ontario; les syndicats essaient de promouvoir le maintien, mais les employeurs ne réagissent pas. Je partage entièrement l'avis de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario selon lequel l'obligation redditionnelle est un élément très important de la loi.

Plus tôt, quelqu'un a parlé de transparence. Il est très important qu'il y ait une transparence permanente à ce chapitre, et cela ne se concrétisera pas à moins que la loi ne l'oblige.

J'ai étudié ce qui s'est passé en Ontario dans le passé, et je sais qu'on a dû utiliser un échantillon. On ne pouvait pas produire de rapports sur des cas en particulier. J'ai eu l'impression que la Commission était en quelque sorte paralysée dans ses activités. Cela n'aide pas à inciter les employeurs — puisque ce sont eux qui assument les coûts, en passant — à atteindre l'équité salariale. Certainement, j'appuierais la prise de mesures très robustes, peu importe la loi que vous adopterez, en ce qui a trait au non-sexisme, au maintien et à des mesures incitatives efficaces.

C'est tout ce que j'ai à dire sur l'obligation redditionnelle. Il y a des dispositions à ce sujet dans la loi en vigueur au Québec, et je crois qu'elles sont très utiles.

J'aimerais discuter brièvement de l'organisme que vous allez charger de la mise en oeuvre de l'équité salariale. Je ne recommanderais pas de choisir la Commission canadienne des droits de la personne, même si j'ai déjà travaillé pour elle. Il s'agit d'une organisation axée sur les plaintes, et je ne crois pas que sa culture soit appropriée. J'appuierais davantage une nouvelle commission proactive.

À propos, l'expertise que possède la Commission canadienne des droits de la personne n'est plus ce qu'elle était, et la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public ne lui a pas été favorable. Je l'ai déjà dit: que je suis d'avis qu'elle devrait être abrogée. Je ne crois pas qu'il s'agisse d'un texte législatif axé sur l'équité salariale, je pourrais vous en dire plus long à ce sujet.

• (1950)

J'aimerais également aborder les problèmes que je vois dans l'avenir, comme la méthode de comparaison avec les organismes extérieurs. Nous pouvons peut-être discuter un peu de ce sujet, de la façon d'aborder les efforts précédents pour atteindre l'équité salariale... Je crois que la loi devrait prévoir des dispositions concernant les demandes d'exemption. Québec a de l'expérience à ce chapitre.

Pour conclure, je crois que vous devez mener des études en vue d'élargir la portée.

**La présidente:** Merci beaucoup de votre exposé.

On dirait que Mme Davis est de nouveau parmi nous. L'image va peut-être nous faire défaut à nouveau, mais nous aurons toujours le son. J'invite donc Mme Davis à commencer et je vous présente mes excuses pour tout à l'heure.

**Mme Linda Davis:** Merci. Je n'ai pas d'image de mon côté, mais puisqu'il semble que le son fonctionne, je vais commencer. Pour économiser du temps, je vais sauter directement à mes arguments, si cela vous convient.

À mon avis, la disparité salariale entre les sexes est un symptôme de la sous-évaluation systémique des femmes qui sévit aux quatre coins du monde. Je ne parle pas de la sous-évaluation du travail des femmes, mais bien de la sous-évaluation des femmes. Puisqu'il s'agit d'un problème qui survient avant l'entrée des femmes sur le marché du travail, je crois que nous devons axer nos efforts sur ce problème systémique. L'établissement de l'équité salariale et d'échelles de rémunération est une partie de la solution, mais cela ne suffira pas à régler le problème. Si nous ne nous attaquons pas aux causes sous-jacentes des iniquités salariales, nous n'arriverons pas à régler le problème et ces iniquités deviendront un problème récurrent.

Le fait qu'il existe encore une disparité salariale entre les sexes dans les milieux de travail s'explique en grande partie par une sensibilisation inadéquate. Une autre cause tient à la banalisation du problème. Je pourrai vous en parler davantage pendant les questions, si vous le voulez, mais je vais arrêter ici pour l'instant. Parmi les autres facteurs qui influencent, à mon avis, les choix des femmes et la disparité salariale entre les sexes, mentionnons la pénalisation des fournisseurs de soins. Je vais tenir pour acquis que vous savez tous de quoi il s'agit. Dans le cas contraire, nous pourrions en reparler pendant les questions. Je crois que les solutions à ces problèmes dépassent la question de l'équité salariale, même si celle-ci est nécessaire, comme tout ce dont on parle ici.

Je crois qu'il faut commencer à déployer des efforts de sensibilisation dans les écoles, à la maison et au travail. Ces efforts peuvent toucher différentes choses. Par exemple, qu'est-ce que l'écart salarial? Quelles en sont les causes? Quelles en sont les conséquences visibles et invisibles?

Je crois que nous pouvons accomplir cela de différentes façons?

Une façon serait de créer la journée de l'équité salariale au Canada. Je crois que c'est important. Nous avons fait cela en Ontario. Nous avons donné un statut à l'équité salariale et avons ainsi sensibilisé les gens à ce sujet. Une telle journée de l'équité salariale aide à mettre les gens au courant du fait qu'il faut aux femmes un an et quelques mois — jusqu'en mars ou avril de l'année suivante, selon la méthode de calcul et les chiffres utilisés — pour gagner autant que les hommes ont touché l'année précédente. C'est une surprise pour beaucoup de personnes, et on peut poursuivre à partir de là. Une fois que le dialogue est entamé, vous pouvez commencer à parler du fait que les femmes doivent travailler beaucoup plus d'années qu'un homme pour atteindre le même échelon salarial.

Une autre mesure serait de mettre sur pied des campagnes de sensibilisation dans les médias publics afin de discuter des partialités conscientes et inconscientes chez les gens. Nous pouvons mener ce genre de campagnes de nombreuses façons différentes. À mon avis, il faut axer les efforts sur les écoles. Je sais que cela ne relève probablement pas de la compétence du gouvernement fédéral, mais je crois que vous pourriez influencer les provinces pour qu'elles veillent à ce que le dialogue se fasse tôt dans le parcours scolaire chez les filles et les garçons afin de les amener à voir toutes les possibilités qui s'offrent à eux, sans se limiter et sans juger les autres comme étant limités.

Je crois qu'il faut également sensibiliser les gens sur leur lieu de travail. Il faut que nous mettions en place une forme ou une autre de formation pour les employés, à l'instar de ce qui se fait pour la santé et la sécurité, afin de les informer des droits de la personne, des partialités et des conséquences de l'écart salarial, en plus, bien sûr, de leurs propres droits.

Je crois que les gouvernements devraient examiner leurs propres processus afin d'y cerner des partialités éventuelles au détriment des familles où des travailleurs moins rémunérés pourraient être désavantagés et de déterminer la façon dont l'équité salariale pourrait avantager globalement une famille.

• (1955)

Je parle ici de choses comme le processus lié à l'assurance-emploi et le droit fiscal. Par exemple, pour ce qui est du programme d'AE, je crois qu'il devrait être modifié afin que les parents aient plus de flexibilité afin de prendre des congés et de s'absenter pour prendre soin d'un enfant. Ces modifications viseraient surtout à ce que les hommes participent aux soins et à ce que les femmes reçoivent une rémunération pendant des congés de courte durée. J'entends par là que les congés de maternité et de paternité en font partie.

Parmi les autres facteurs qui ont une incidence sur la différence de salaire on trouve les situations qui font que les femmes ne travaillent pas pendant de courtes périodes, comme quand un enfant est malade et ne peut aller à l'école, ou à la garderie, ce qui oblige un parent à demeurer à la maison, peut-être pendant une journée ou deux. Beaucoup de femmes, en particulier celles occupant un emploi à temps partiel, ne seraient pas rémunérées pendant ces jours d'absence et n'auraient pas droit à des mesures comme des prestations d'assurance-emploi pendant ces congés de courte durée. Ce sont des façons d'influer sur la disparité salariale.

Le droit fiscal, par exemple, peut contenir des facteurs de dissuasion pour la personne ayant le revenu le moins élevé dans la famille. Ces facteurs peuvent faire en sorte que la personne ayant le revenu le moins élevé accuse une perte de salaire, et pour diverses raisons, qu'elle ne réduise pas son revenu jusqu'à la tranche de revenu inférieur afin de bénéficier d'exemptions pour la famille, de sorte qu'elle sacrifie son revenu pour le bien de la famille. Je crois que c'est la façon dont le droit fiscal est établi. Ce sont là des choses sur lesquelles le gouvernement peut se pencher.

La Prestation universelle pour la garde d'enfants est aussi un important facteur d'incitation pour que les femmes retournent sur le marché du travail et pour s'assurer du partage des soins des enfants entre les hommes et les femmes, puisque la garde d'enfants devient un choix. Je crois que cette mesure ferait peut-être en sorte que les femmes qui n'ont pas l'intention de retourner sur le marché de l'emploi à temps plein changeraient d'idée et que cela aiderait à réduire la disparité salariale entre les sexes.

En 2010, le regroupement international de femmes d'affaires et de professionnelles auquel j'appartiens s'est joint à ONU Femmes et au Pacte mondial des Nations unies et a participé aux Principes d'autonomisation des femmes nouvellement établis. Ces sept principes guident les entreprises vers la création de milieux de travail plus équitables pour les hommes et les femmes. Il s'agit d'une initiative volontaire incitant les entreprises à signer la déclaration et à appliquer ensuite les principes visant à sensibiliser, à éliminer les obstacles et à promouvoir un modèle d'affaires équitable pour les deux sexes au sein de leur entreprise.

Depuis le lancement de ces principes en 2010, plus de 1 000 dirigeants de sociétés comptant au moins 10 employés ont signé la déclaration relative aux principes d'autonomisation des

femmes. Je crois qu'il s'agit d'un modèle que l'on pourrait adopter. Le gouvernement pourrait adapter les sept principes et les utiliser comme guide à l'intention des employeurs afin qu'ils sensibilisent leurs employés à l'élimination de la disparité salariale entre les sexes. Une fois ce guide créé, le gouvernement fédéral pourrait ensuite établir des ressources à l'intention des employeurs à des fins de formation — le type de formation pour les employés mentionnés précédemment — et fournir des outils pour évaluer si leur entreprise est conforme et équitable.

Il existe de nombreux problèmes socioéconomiques auxquels les femmes sont confrontées de manière exclusive et dont elles souffrent en raison de la discrimination causée par la disparité salariale entre les sexes. Cette discrimination ne fait qu'aggraver les problèmes. Les femmes ne paient pas moins cher pour les biens et les services, l'éducation, le loyer, les services publics et d'autres choses encore. Il a été soutenu, dans notre société, qu'elles paient plus; cependant, notre société fait preuve de complaisance à l'égard du fait que les femmes gagnent moins. Tenter de se débrouiller dans un monde qui impose les mêmes attentes — ou des attentes plus élevées, dans les faits — que celles imposées aux hommes, mais qui ne donne que 70 % en retour, mène les femmes à vivre dans la pauvreté, à demeurer dans de mauvaises relations et à endurer des situations malsaines dans leur milieu de travail parce que leurs choix sont limités en raison de cette inégalité.

• (2000)

Cela crée un cycle de problèmes socioéconomiques qui nuit énormément à notre société. Je crois que nous devons briser ce cycle.

**La présidente:** Peut-être pourriez-vous conclure rapidement. Les 10 minutes sont écoulées.

**Mme Linda Davis:** D'accord.

Je crois que si nous pouvons briser ce cycle, cela devrait être la première priorité du gouvernement canadien.

Merci.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Votre intervention nous a aussi été transmise par vidéo. Nous vous remercions.

[Français]

Mme Chicha comparait pour la deuxième fois devant notre comité.

Madame Chicha, vous avez la parole.

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Je remercie le comité de m'avoir invitée de nouveau pour parler de mon sujet favori en termes d'égalité.

Comme vous le savez et comme cela a été souligné par les nombreux intervenants que vous avez entendus, l'équité salariale est un droit fondamental. La question n'est plus de savoir s'il doit ou non être mis en application et quand, mais plutôt comment et quelle est la façon la plus efficace d'atteindre cet objectif consacré par la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation mondiale du travail et qui a ratifié par le Canada il y a environ 40 ans.

J'ai présidé le comité qui a préparé la Loi sur l'équité salariale du Québec. J'ai également beaucoup contribué à cet égard à l'Organisation internationale du travail, à Genève. J'ai également donné beaucoup de séances de formation sur l'équité salariale dans différents pays membres de l'Organisation internationale du travail, notamment le Portugal, l'Ukraine et le Danemark. Une diversité de pays sont intéressés par l'équité salariale et tous convergent vers l'utilisation d'une méthode d'évaluation des emplois sans discrimination basée sur le sexe. C'est très important. Comme l'a souligné la présidente de la commission ontarienne, il faut des outils qui soient neutres, peu importe le genre.

Je peux mentionner à ce sujet le document que j'ai envoyé à vos collaborateurs et qui explique comment faire une évaluation sans biais discriminatoire. Il existe en français, en anglais et dans une dizaine de langues. Il s'agit d'un document très simple qui vous permettrait vraiment de vous familiariser avec ce qu'est une méthode d'évaluation sans discrimination, qui est à la base de l'équité salariale.

Depuis le milieu des années 1980, on s'est rapidement aperçu que le modèle par plainte, comme vous l'avez entendu, est long, coûteux et très conflictuel. Quand il aboutit 10, 15 ou 20 ans plus tard, il a réglé une situation de discrimination dans une seule organisation. Selon les statistiques les plus récentes produites par la Commission de l'équité salariale du Québec, qui a aujourd'hui fusionné au sein d'une plus grande commission, en 2015, au Québec, 84 % des employeurs avaient appliqué la Loi sur l'équité salariale. Parmi les entreprises de 100 employés et plus, 94 % l'avaient fait. Il y a donc un pourcentage extrêmement élevé d'employeurs qui ont appliqué l'équité salariale. Si l'on se basait sur le modèle par plainte, cela prendrait 50, 60 ou même 100 ans avant d'avoir une telle couverture. Je pense que le modèle proactif a fait ses preuves.

Je vais consacrer ma présentation aux caractéristiques principales de la loi du Québec. Je vais également mentionner, lorsque cela est pertinent, les différences avec les recommandations du groupe de travail dont j'ai fait partie.

Une des caractéristiques importantes de la loi du Québec est l'universalité, c'est-à-dire que ce sont toutes les entreprises, tous les secteurs et tous les salariés qui sont couverts par l'exigence de réaliser l'équité salariale. Il y a une chose que l'on ne retrouve pas au Québec ni dans les autres lois, dont celle de l'Ontario, et c'est le fait d'étendre l'équité salariale aux minorités visibles, aux personnes autochtones et aux personnes handicapées. Cela a été souligné par plusieurs intervenants. Je pense que c'est quelque chose qui vous préoccupe. Je vais d'ailleurs y revenir.

Une deuxième caractéristique de la loi du Québec est la flexibilité. J'ai constaté que c'est également une préoccupation des membres du comité. En effet, dans la loi du Québec, les entreprises sont réparties en trois catégories selon leur taille et les exigences pour les employeurs sont beaucoup plus légères pour les entreprises de petite taille, c'est-à-dire celles qui comptent entre 10 et 49 employés, et un peu plus grandes pour celles qui ont entre 50 et 99 employés. Les exigences sont plus structurées et plus élevées pour les entreprises de 100 employés et plus. Donc, on tient compte un peu des besoins et des contraintes selon la taille des entreprises, ce qui est très important.

La flexibilité se manifeste dans le cas de difficultés financières d'une entreprise. À cet égard, la Commission de l'équité salariale peut lui donner un délai pour faire les versements si elle éprouve de telles difficultés. Le but n'est pas d'entraîner la faillite des entreprises à cause de l'équité salariale.

●(2005)

J'aimerais donner un autre exemple de flexibilité et, à ce sujet, le marché y joue un rôle important. En cas de pénurie de personnes qualifiées pour un emploi à prédominance masculine, où l'employeur est obligé de donner un salaire très élevé pour attirer les employés, cette portion plus élevée du salaire pour attirer des employés qui sont rares ne va pas être considérée comme étant discriminatoire par rapport aux emplois féminins de même valeur.

Une autre caractéristique est la précision de la démarche. Un des problèmes des lois réactives vient du fait que la démarche n'est pas très bien précisée, d'où des conflits qui sont très, très longs entre les parties lorsque l'on doit s'adresser à un tribunal ou à la Commission des droits de la personne. Les lois proactives précisent quels sont les seuils à partir desquels les emplois à prédominance féminine ou masculine. Elles précisent les étapes du plan d'équité salariale, les facteurs d'évaluation et les comparaisons salariales.

Je dois dire en passant que la comparaison salariale la plus utilisée n'est ni celle par paire, ni celle de la valeur moyenne. C'est plutôt une comparaison des emplois par courbes. Il n'est pas question d'avoir des valeurs moyennes, mais plutôt une courbe de régression. Je n'aborderai ici pas les précisions techniques.

Par ailleurs, les lois proactives — celles du Québec notamment — précisent des échéances et un calendrier. Au Québec, c'est un peu trop long. On donne quatre ans aux employeurs pour produire leur plan d'équité salariale et quatre ans, par la suite, pour verser les ajustements. Notre groupe de travail a recommandé de donner trois ans pour réaliser le plan et trois ans pour verser les ajustements. Je lisais la loi suédoise et, dans ce pays, c'est également trois ans plus trois ans. C'est quand même plus limité dans le temps.

Une des questions qui est ressortie lors des rencontres avec d'autres experts était le fait qu'il fallait peut-être, comme l'Ontario, échelonner la période d'entrée en vigueur. Cela veut dire que les deux premières années seraient pour les grandes entreprises, les deux années suivantes ou l'année suivante pour les entreprises plus petites, et ainsi de suite. Cependant, je pense que si on donne trois ans aux entreprises pour réaliser un plan d'équité salariale, cela va résoudre le problème de l'entrée par étapes puisque les petites entreprises pourront attendre la troisième année pour faire leur travail. Les grandes entreprises pourraient commencer la première année. Je suis plutôt en faveur d'une uniformisation de l'application en ce qui concerne le début des programmes.

Une autre caractéristique extrêmement importante de la loi du Québec, qui la distingue de celle de l'Ontario, est une participation structurée et conjointe des représentants des employés, des salariés et des représentants de l'employeur. Avoir un comité de l'équité salariale est une obligation pour toutes les entreprises de 100 employés et plus, mais ce n'est pas obligatoire pour celles qui sont de plus petite taille. En ce qui a trait à la présence des femmes, 50 % des représentants des salariés doivent être des femmes. Pourquoi y a-t-il cette participation? C'est parce que le travail des femmes, dans les emplois à prédominance féminine, est souvent invisible. Tout ce qui est du ressort de la responsabilité de personnes, tout ce qui implique une minutie dans le travail, une dextérité manuelle fine et tout ce qui est du domaine de la communication, toutes ces choses qui se trouvent dans les emplois à prédominance féminine, sont souvent invisibles. En ayant une participation des représentants des salariés — et en particulier des femmes —, on essaie quand même de solutionner, ne serait-ce qu'en partie, cette question d'invisibilité. Ce qui est invisible n'est pas évalué et ce qui n'est pas évalué n'est pas rémunéré. La visibilité est une question extrêmement importante.

Les autres avantages de la participation sont que cela diminue les coûts pour l'État. En fait, le travail est fait par un comité sur l'équité salariale au lieu d'être fait par les fonctionnaires de l'État ou de la Commission de l'équité salariale, qui vont déjà avoir énormément de tâches à accomplir. C'est fait dans l'entreprise et c'est adapté à elle, c'est flexible et cela tient compte des particularités de celle-ci.

De plus, cela accélère le processus. Quand c'est fait au sein de l'entreprise, c'est beaucoup plus rapide que si on a continuellement recours à la commission pour savoir ce qu'on fait à une étape et ce qu'on fait à une autre. La participation est structurée et elle est très importante.

● (2010)

Une autre caractéristique, c'est la transparence. L'employeur doit donner les informations nécessaires aux membres d'un comité de l'équité salariale pour qu'ils puissent faire leur travail. Autrement...

[Traduction]

**La présidente:** Madame Chicha, veuillez conclure très rapidement s'il vous plaît parce que votre période de 10 minutes est écoulée.

[Français]

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** D'accord, merci.

Je reviendrai sur ce propos.

Je voulais parler du problème de l'intersectionnalité, qui a été soulevé. Encore une fois, je pourrai fournir des détails dans les réponses aux questions sur ce qui touche les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Puisque l'on a beaucoup parlé des études de régression de Statistique Canada, je voudrais également souligner que Statistique Canada attribue chaque partie de l'écart salarial à une cause et, en définitive, affirme qu'il y a peut-être de la discrimination dans la partie qui n'est pas expliquée. Or, je vais terminer là-dessus.

● (2015)

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

[Français]

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** L'équité salariale est définie selon des écarts salariaux entre des emplois de valeur égale. Dans les études de régression, on ne trouve pas la valeur, les emplois à prédominance, ni la rémunération globale qui fait partie de l'équité salariale. On y retrouve que les salaires horaires. Je pense qu'il ne faut pas se faire d'illusions. Le recours aux études de régression de Statistique Canada et d'autres économistes, bien que très bien faites et rigoureuses...

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

[Français]

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** ...ne concernent pas l'équité salariale telle qu'on la définit.

[Traduction]

**La présidente:** Merci beaucoup.

Je suis ravie, en fait, que vous ayez été le premier témoin entendu au début des travaux du Comité et que vous soyez également parmi les derniers témoins à être entendus. Je vous remercie beaucoup.

De toute évidence, nous avons beaucoup de choses à comprendre. Je vais passer directement aux questions.

Nous allons commencer par Mme Dzerowicz pendant une période de sept minutes.

**Mme Julie Dzerowicz:** En premier lieu, je souhaite remercier tous les témoins de leur allocution. Elles étaient excellentes. Ma tête est sur le point d'exploser à cause de toutes ces informations.

Je sais, madame Heyninck, que vous devez partir bientôt, donc je vais vous poser mes questions en premier.

Tout d'abord, je comprends que l'administration fédérale est un cas particulier. Que pouvons-nous apprendre de la promulgation et de la mise en oeuvre d'une loi proactive sur l'équité salariale en Ontario? Je vais être précise. J'ai entendu vos recommandations concernant l'obligation de produire des rapports. Une des recommandations formulées dans le rapport Bilson était que la question de l'équité salariale devait être retirée du processus de négociation collective. Pouvez-vous nous dire si cette question a été écartée des négociations en Ontario et si nous pouvons en tirer des leçons? Voilà un aspect.

Ensuite, ce que je comprends à propos du Tribunal de l'équité salariale qui a été mis en place, c'est qu'il y a eu un déclin du nombre de cas qu'il doit trancher, même s'il semble que la disparité salariale entre les sexes a augmenté au cours des dernières années. Pourriez-vous nous parler du Tribunal, et nous dire s'il y a lieu d'avoir des préoccupations à cet égard?

Pour finir, en ce qui concerne la flexibilité, je crois que c'est Mme Chicha qui a parlé du fait qu'il existe trois groupes au Québec. Avez-vous le même genre de regroupements? Est-ce que cela a fonctionné en Ontario? En feriez-vous la recommandation pour le palier fédéral?

**Mme Emanuela Heyninck:** En ce qui concerne l'accroissement de l'écart salarial et la diminution du nombre de cas portés devant le Tribunal, je ne saurais même pas comment vous répondre. Équité salariale n'est pas synonyme d'écart salarial entre les sexes. Je crois que vous avez entendu cela nombre de fois. Selon moi, il n'y a jamais eu beaucoup de cas qui ont été portés devant le Tribunal. Au début, bien sûr, quand les gens mettaient à l'épreuve le système et la souplesse permise par les processus établis, il se créait certainement davantage de jurisprudence. Maintenant, les cas amenés devant le Tribunal ont tendance à porter sur des questions de droit, fondées sur la Charte, et sur certaines des exigences relatives au maintien découlant de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, dont nous n'avons pas vraiment discuté. Il s'agit d'un sujet très technique, et je dirais que la méthode a donné des résultats variés en Ontario.

Le fait que la disparité salariale entre les sexes varie n'a vraiment rien à voir avec le nombre de cas devant le Tribunal. Je dirais que les cas qui se rendent devant le Tribunal prennent généralement plus de temps à régler parce ce sont des affaires *de novo*, habituellement des cas liés à des syndicats, et par ces cas, comme je l'ai mentionné, on tente de mettre quelque chose à l'épreuve. La plupart des questions sont réglées à notre échelon, celui de l'administration.



En ce qui concerne les négociations collectives, j'imagine que la réponse varie d'un syndicat à un autre. Je dirais que la plupart des syndicats sont contre le fait de mêler les négociations collectives et l'équité salariale, parce que, dans un cas, il s'agit de droits de la personne et, dans l'autre, il s'agit de tractations inhérentes à la négociation collective. Notre loi intègre ces deux concepts en s'appuyant sur le principe selon lequel les syndicats et les employeurs n'ont pas le droit de négocier quoi que ce soit qui serait, advenant sa mise en oeuvre, contraire à la loi. C'est là l'interdiction, et ensuite, toute entente relative à l'équité salariale qui en résulte a préséance sur la convention collective. Voilà comment les deux lois interagissent en Ontario.

Si vous allez de l'avant, je suggérerais que vous examiniez certains mécanismes pour lier ces deux processus. Ils peuvent demeurer distincts, mais du point de vue du déroulement, il serait probablement très avantageux de pouvoir coordonner ce qui se passe à la table des négociations avec un processus relatif à l'équité salariale.

Je n'en ai pas discuté avec des intervenants, donc je formule tout simplement une proposition. Vous pourriez choisir d'ajouter dans la convention collective une clause qui permet d'approuver les éléments liés à l'équité salariale en la signant, de façon à confirmer que les répercussions liées à l'équité salariale découlant de la convention collective en question ont été examinées. S'il n'y a pas d'approbation, vous pourriez imposer un délai pour déposer une plainte concernant l'équité salariale, par exemple, devant la Commission; ainsi il n'y aurait pas beaucoup de chevauchement.

Ce que nous constatons en Ontario c'est que parfois il existe trois ou quatre conventions collectives et qu'un des syndicats dépose une plainte relative à l'équité salariale; une telle situation fait qu'il est difficile d'examiner plusieurs conventions collectives afin d'établir quelles sont les conséquences sur l'équité salariale. Il faudrait respecter le fait d'avoir une certaine possibilité de rapprocher ces deux aspects tout en pouvant les séparer si c'est ce que les parties souhaitent. Cela dit, beaucoup d'employeurs et de syndicats ont négocié des modalités concernant la façon dont ils traiteront les questions touchant l'équité salariale. Ces façons de faire ont évolué au fil du temps, et ce serait donc une bonne chose de consulter les syndicats afin de cerner certaines pratiques exemplaires si vous comptez emprunter cette voie.

L'autre question touchait la flexibilité, et je ne me souviens plus de quoi il était question.

• (2020)

**Mme Julie Dzerowicz:** Je crois que Mme Chicha parlait de l'existence d'une certaine flexibilité, mais je ne suis pas certaine s'il s'agissait des règles ou de la mise en oeuvre, entre celles comptant entre 10 et 49 employés et celles de plus de 50...

**Mme Emanuela Heyninck:** Oh, vous voulez dire la taille de l'entreprise.

Quand notre loi est entrée en vigueur, toutes les dispositions ont pris effet en même temps. Toutefois, elle était conçue de façon à ce que les grosses entreprises doivent se conformer à un plan. Les responsables d'entreprise disposaient d'une certaine période pour se conformer, dans le sens qu'ils devaient ajuster leurs pratiques courantes en matière de rémunération afin d'arriver à l'équité salariale. Cela était appliqué selon la taille de l'entreprise.

Je crois qu'il faut se reporter à la nature particulière de l'administration fédérale pour déterminer si vous devez faire cela maintenant.

**La présidente:** Merci.

Les sept minutes sont écoulées.

Nous passons maintenant à M. Albas pour une période de sept minutes.

**M. Dan Albas:** Merci, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins.

Je vais commencer par la commissaire.

Merci, madame la commissaire, d'être venue aujourd'hui. J'aimerais que vous nous en disiez davantage à propos de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Vous avez déclaré que vous pouvez comprendre le point de vue des syndicats, qui ne souhaitent pas de liens entre l'obligation de traiter la question de l'équité salariale... Vous avez mentionné qu'un processus pourrait quand même permettre de résoudre ces problèmes avec les syndicats. Je suis d'avis qu'il incombe aux employeurs et aux syndicats de traiter ces questions.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus à propos du modèle que vous proposeriez?

**Mme Emanuela Heyninck:** Je n'aime pas utiliser le terme modèle. Il s'agit simplement d'une suggestion.

Notre expérience a montré que, dans certains cas portés devant la Commission... je crois que vous devez comprendre que nous ne recevons pas beaucoup de plaintes dans les faits. Les plaintes que nous recevons ne reflètent probablement pas ce qui se passe dans le public en général.

Parmi les cas les plus difficiles que nous devons traiter, et qui ont été formulés sous forme de plainte, on trouve des situations où une série de conventions collectives ont été conclues et où la question de l'équité salariale est soulevée à un autre moment. En fait, ce que je veux dire, c'est qu'une telle situation rend l'analyse plus complexe si vous devez examiner les répercussions possibles sur l'équité salariale de différentes conventions collectives. Je ne propose pas un modèle fondé sur la LERSP.

• (2025)

**M. Dan Albas:** D'accord.

**Mme Emanuela Heyninck:** Je n'ai pas vraiment examiné ce modèle.

Je ne souhaite pas le commenter parce que je ne l'ai pas examiné très attentivement.

**M. Dan Albas:** Le président du Conseil du Trésor a témoigné devant le Comité l'autre jour, et je peux comprendre qu'il soit très difficile de négocier avec autant de syndicats différents, de tailles différentes et ayant des buts différents et ainsi de suite.

**Mme Emanuela Heyninck:** C'est très semblable au sein de la fonction publique de l'Ontario.

Ce que je veux dire, c'est que les responsables ont réussi à y arriver. Je crois qu'au fil du temps ils ont élaboré des processus avec leurs différents syndicats. Je dois dire que nous recevons très peu de plaintes, voire même aucune, du secteur de la fonction publique de l'Ontario.

**M. Dan Albas:** Donc parfois, c'est seulement à cause de la nouveauté du modèle pour ainsi dire.

**Mme Emanuela Heyninck:** Je crois qu'il en va de même pour chaque nouveau modèle; il y aura une période d'adaptation pour toutes les parties. Vous devez simplement passer à travers et tirer des enseignements des expériences de l'Ontario et du Québec pour y arriver.

**M. Dan Albas:** J'ai un certain nombre de questions, et j'espère que nous pourrons... parce que vous faites partie des rares témoins que nous avons reçus qui évoluent en fait sur le terrain et qui traitent de ces questions...

**Mme Emanuela Heyninck:** C'est vrai.

**M. Dan Albas:** ... chaque jour en profondeur. Vous devez travailler avec des personnes de tous les secteurs.

En premier lieu, quel est votre budget annuel?

**Mme Emanuela Heyninck:** Notre budget se chiffre à presque 3 millions de dollars, et notre complément d'effectif compte 25 personnes.

**M. Dan Albas:** D'accord.

Il y a combien de services? De toute évidence, l'organisation est très petite.

**Mme Emanuela Heyninck:** En comptant 25 personnes...?

**M. Dan Albas:** Oui.

**Mme Emanuela Heyninck:** Nous avons 15 agents d'examen, un spécialiste de programme, un conseiller juridique et le reste de l'effectif est composé de personnel administratif.

**M. Dan Albas:** Avez-vous un bureau central?

**Mme Emanuela Heyninck:** Oui.

**M. Dan Albas:** Est-il situé près de Queen's Park?

**Mme Emanuela Heyninck:** Nous menons nos activités dans le centre-ville de Toronto, oui.

**M. Dan Albas:** L'Ontario est assez vaste et diversifié sur le plan géographique.

**Mme Emanuela Heyninck:** Oui.

**M. Dan Albas:** Comment fonctionnez-vous dans ce contexte?

**Mme Emanuela Heyninck:** Comme je l'ai mentionné, la majorité de nos activités portent maintenant sur la surveillance de la conformité. Nous décidons tout simplement de faire un examen. Parfois nous menons des examens par secteur. Parfois, par région géographique. Cela dépend du but de notre programme et de l'endroit où nous croyons trouver des poches de non-conformité.

**M. Dan Albas:** D'accord, donc combien...

**Mme Emanuela Heyninck:** En fait, nous pouvons en faire beaucoup sur dossier.

Au bout du compte, ce que vous examinez vraiment, ce sont des données sur la rémunération et la façon dont la rémunération est répartie entre les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine. Il est possible d'accomplir beaucoup de ce travail au moyen d'échanges de courriels, en demandant les données particulières que vous cherchez et ensuite en recevant ces données. Certains de nos agents d'examen effectuent des visites sur les lieux. D'autres de nos agents d'examen sont heureux d'accomplir tout ce travail, et réussissent à le faire très bien, à partir de leur bureau.

**M. Dan Albas:** Habituellement, est-ce qu'une vérification découle d'une plainte formulée auprès d'un employé sur le terrain ou est-ce que toutes les entreprises doivent se conformer en produisant annuellement...? Vous avez mentionné l'importance d'exiger des rapports.

**Mme Emanuela Heyninck:** Il n'existe pas de structure redditionnelle en Ontario. C'est pourquoi je recommanderais que vous envisagiez la création d'une telle structure. Cette structure fait en sorte que plusieurs choses se produisent. Premièrement, elle crée

l'occasion pour tous de se réveiller et de dire: mon Dieu, j'ai quelque chose à faire que je n'ai peut-être pas fait. C'est une façon de mettre en lumière cette question et de donner l'occasion de se conformer, en particulier dans un environnement proactif où il est attendu que vous vous conformiez.

**M. Dan Albas:** Alors, est-ce que toutes les entreprises sont visées par vos mesures législatives, ou seulement les entreprises de certaines tailles?

**Mme Emanuela Heyninck:** Tous les employeurs du secteur privé ayant au moins 10 employés sont visés par notre...

**M. Dan Albas:** D'accord, donc les petites entreprises de neuf employés ou moins ne sont pas visées.

**Mme Emanuela Heyninck:** Exact.

**M. Dan Albas:** Quand vous parlez de reddition de comptes, comment procédez-vous? Remettez-vous des rapports à l'Assemblée législative de l'Ontario?

**Mme Emanuela Heyninck:** Nous déposons des rapports annuels et ils sont remis à l'Assemblée législative par l'entremise du ministre, oui.

**M. Dan Albas:** Un aspect avec lequel nous nous débattons ici, du moins à mon avis, découle du témoignage que nous ont présenté des représentants de Statistique Canada quand ils sont venus et que nous leur avons posé des questions concernant différents aspects; malheureusement, il existe encore des éléments pour lesquels il n'y a pas d'explication, il y a des lacunes en matière de déclaration de primes, etc. Il ne semble pas exister de point de comparaison, parce que, même si nous avons beaucoup entendu parler du modèle proactif, de nombreuses provinces n'utilisent pas le même modèle proactif que l'Ontario. Selon certaines moyennes qui nous ont été présentées dans les témoignages devant le Comité, l'écart semble rétrécir, mais...

**Mme Emanuela Heyninck:** Est-ce que vous parlez des chiffres concernant la disparité salariale entre les sexes?

**M. Dan Albas:** Oui. Je ne veux pas dénigrer le travail que vous accomplissez, mais comment savez-vous que ce que vous faites a une incidence dans les faits et comment en informez-vous le législateur?

• (2030)

**Mme Emanuela Heyninck:** Quand nous analysons un dossier et avons à ordonner des rajustements ou que nous constatons que des rajustements sont dus, cela signifie qu'il existe un préjugé sexiste dans l'évaluation du travail effectué par les femmes.

**La présidente:** Merci beaucoup. Votre temps est écoulé.

Nous allons passer à Mme Benson pour une période de sept minutes.

**Mme Sheri Benson:** Merci beaucoup et merci à tous, aux personnes qui sont présentes et à celles qui témoignent par vidéo, de nous avoir présenté vos exposés.

Un des éléments avec lesquels je crois que nous éprouvons des difficultés quelquefois est l'effet des mesures législatives sur l'équité salariale et le résultat visé. Ce que je comprends, c'est que la disparité salariale entre les sexes est une question beaucoup plus large que ce dont nous avons discuté ici, soit une question de droits de la personne concernant le fait que les femmes reçoivent une rémunération différente parce qu'elles sont des femmes plutôt que des hommes. C'est là l'objectif des mesures législatives sur l'équité salariale: de trouver une façon de faire respecter ce droit humain. Est-ce exact?

**Mme Emanuela Heyninck:** L'équité salariale et un salaire égal pour un travail de valeur égale sont probablement les deux façons les plus courantes et les plus connues de valoriser le travail des femmes, car il a été traditionnellement sous-évalué. Les conséquences de cela sur l'écart salarial entre les sexes seraient impossibles à mesurer. Nous avons essayé. J'ai eu de nombreuses conversations avec des gens du Québec à ce sujet. Au bout du compte — je ne suis pas statisticienne, alors je ne peux pas vraiment expliquer pourquoi —, l'écart salarial est causé par nombre de facteurs qui n'ont rien à voir avec la discrimination. Ils sont liés à l'accessibilité aux services de garde. Ils sont liés au travail à temps partiel, par opposition avec le travail à temps plein. Ils sont liés au choix de carrière des gens, car ces emplois sont parfois peu valorisés parce qu'ils sont considérés comme du travail de femme.

Il y a trop de facteurs pour être en mesure d'affirmer que telle chose aura telle conséquence sur l'écart salarial. C'est dommage, parce que maintenant, nous passons trop de temps à mettre l'accent sur un chiffre que même des statisticiens ont de la difficulté à expliquer. Je crois qu'avec le recul, on ne peut que constater qu'il existe un écart salarial entre les sexes, ce qui démontre qu'il y a des stéréotypes sexuels, des normes sociales et des préjugés qui s'insinuent partout dans notre système et sur lesquels il faut agir.

Alors, mettons cela de côté et examinons vraiment le problème, qui est la participation économique des femmes. La population active est maintenant composée à 50 % de femmes. Nos taux de diplomation à tous les niveaux scolaires tiennent principalement au travail de femmes. Est-ce que nous obtenons un rendement à l'égard de notre investissement dans l'éducation, en tant que société, qu'individus et que familles, si nous ne valorisons pas le travail des femmes dans notre société simplement parce qu'elles sont des femmes, comme je crois l'avoir entendu dire par des témoins de l'ANFD?

Il s'agit vraiment d'un enjeu économique. Je crois que si vous vous attardez trop au fait que l'écart salarial est de 30, de 28 ou de 26 %, vous passez à côté du problème. Vous laissez ce débat prendre toute la place, alors que tout le monde sait très bien quelles sont les solutions. Si vous jetez un coup d'oeil aux pays où l'écart salarial est constamment très faible, vous verrez qu'ils offrent une panoplie de systèmes de soutien qui permettent aux femmes de participer pleinement à l'activité économique.

À mon avis, oui, il s'agit certainement d'un droit de la personne. C'est sans aucun doute un droit de la personne. Mais, bon sang, il s'agit aussi d'un grand enjeu économique. Si nous dévalorisons la moitié de notre population active, je crois que nous devrions tous faire un examen de conscience.

• (2035)

**Mme Sheri Benson:** Merci.

Monsieur Durber, j'interprète vos commentaires comme provenant d'une personne qui a travaillé sous un éventail de régimes. Vous étiez là lorsqu'il y avait peu de structures en place. Le système était fondé sur les plaintes. Bien sûr, vous avez maintenant eu l'occasion de travailler sous le régime d'une loi au provincial. Vos commentaires sont pour moi des points que nous devons étudier à la lumière de ce que nous avons appris des expériences passées.

J'aimerais connaître les deux points — selon vos expériences passées — que vous jugez les plus importants et à l'égard desquels nous devons tirer des leçons. Vous avez mentionné la neutralité des sexes et le salaire moyen.

Vous avez tous deux parlé de la méthode de comparaison avec des organisations extérieures. Je ne suis pas certaine que nous devrions

même aborder ce sujet, mais je vous invite à le commenter, si vous le souhaitez.

**M. Paul Durber:** Je pourrais commencer rapidement par la méthode de comparaison. Je soupçonne qu'il n'y a pas dans le milieu fédéral beaucoup d'organismes à prédominance féminine sans comparateurs masculins, mais il y en aura. Il faut effectivement qu'il y ait un processus.

Par exemple, dans certains petits conseils, il y a des professionnels en haut de l'échelle et du personnel de soutien en bas. Il est impossible de déterminer quel devrait être le rapport convenable. S'ils sont financés au fédéral, il y a sûrement une façon de déterminer un salaire juste, cependant, je n'utiliserais pas la méthode de comparaison de l'Ontario pour nombre de raisons, que vous voudrez peut-être connaître plus tard, mais en somme, c'est trop compliqué.

Au Québec, par contre, c'est trop simple. Il faut trouver une façon de travailler là-dessus.

En ce qui concerne les éléments les plus importants, l'engagement des employeurs, des syndicats, et des employés non syndiqués constitue — et de loin — le principal élément moteur de toute forme d'équité salariale. Je crois que le fait que la loi au Québec permette aux employeurs comptant moins de 50 employés de faire ce qu'ils veulent est une erreur. Je crois que la participation est essentielle.

Le temps est écoulé?

**La présidente:** Oui, désolée.

Nous devons passer à la prochaine intervenante, c'est-à-dire Mme Sidhu, pour sept minutes.

**Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.):** Merci, madame la présidente.

Merci à tous pour vos exposés. Je partagerai aussi mon temps avec mes collègues.

Madame Davis, vous avez lancé publiquement un appel à l'élimination de l'écart salarial entre les sexes en Ontario d'ici 2025. En tant que membre fondateur de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, vous avez décrit 12 étapes précises.

Est-ce que ces stratégies fonctionneraient aussi au fédéral?

**Mme Linda Davis:** Je crois qu'elles fonctionneraient. Elles sont fondées sur les droits en matière d'emploi et aussi sur les droits de la personne. Je crois qu'elles pourraient être adoptées au fédéral.

**Mme Sonia Sidhu:** Madame Chicha, vous avez mentionné que certains des plus grands défis en matière d'équité salariale se trouvent dans les secteurs non syndiqués.

À votre avis, quelles stratégies législatives particulières nous permettraient de cibler les secteurs non syndiqués ou plus précaires?

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Comme je l'ai mentionné, l'universalité signifie que cela concerne toutes les tailles d'organisations, tous les secteurs et tous les employés.

En ce qui concerne les employés non syndiqués, vous avez raison de dire que c'est différent dans une entreprise non syndiquée par rapport à une entreprise où certains employés sont syndiqués et d'autres ne le sont pas, car tous les employés doivent être représentés au sein du comité de l'équité salariale, même les non-syndiqués.

Dans un milieu non syndiqué, plus particulièrement dans les petites entreprises où l'on trouve beaucoup d'immigrants et de membres de minorités visibles, il est difficile de les joindre et de s'assurer que la loi est respectée.

La Commission de l'équité salariale du Québec y travaille actuellement, et on m'a invitée à commenter ce sujet la semaine prochaine pour déterminer si cela constituerait une façon efficace d'atteindre les employés non syndiqués.

Je ne sais pas si cela répond à votre question.

● (2040)

**Mme Sonia Sidhu:** Oui, en quelque sorte.

Monsieur Durber, pouvez-vous nous parler de certaines des réussites et des difficultés qui ont marqué la création du rapport Bilson?

**M. Paul Durber:** Je crois que j'appuierais toutes, ou presque toutes, les recommandations du groupe de travail Bilson. Je crois que ce que vous devriez faire... Bon, vous n'êtes pas obligés de faire quoi que ce soit, mais vous devriez songer à faire en sorte que l'équité soit appliquée uniformément dans toutes les administrations. Ce n'est pas le cas actuellement, à cause de la LERSP, qui élimine de fait l'équité salariale dans le secteur public, à mon avis. Je crois qu'elle fait quelque peu obstacle à l'établissement d'une loi proactive.

Je ne sais pas si cela répond à votre question, madame Sidhu.

**Mme Sonia Sidhu:** Il y a des réussites, selon vous? Si c'est le cas, de quelles réussites voudriez-vous parler plus en détail?

**M. Paul Durber:** Oui, il y a beaucoup de réussites, particulièrement en Ontario et au Québec, où l'essentiel des employeurs syndiqués ont fait beaucoup de progrès au chapitre de l'équité salariale.

Je dirais que la méthode de comparaison a connu un peu moins de succès en Ontario, en partie en raison de la formule mathématique. Par exemple, certains prendront 30 ans pour atteindre l'équité salariale, et je ne trouve pas que c'est raisonnable.

L'accession de tous ces organismes parapublics — si je peux me permettre d'employer l'expression québécoise — à l'équité salariale est une réalisation colossale. C'est tout un exploit. La difficulté tient au fait de s'assurer que les gens obtiennent un bon règlement en matière d'équité salariale. Il y a aussi de nombreuses réussites au chapitre de la réforme de l'évaluation du travail.

Je crois, en passant, que ces modèles devraient nous convaincre tous qu'une loi proactive peut fonctionner dans la sphère fédérale. Cela a fonctionné ailleurs. Je crois que cela peut très bien fonctionner dans l'administration fédérale.

**Mme Sonia Sidhu:** Merci.

**La présidente:** Vous avez 1 minute et 10 secondes, monsieur Sheehan.

**M. Terry Sheehan (Sault Ste. Marie, Lib.):** Emanuela a répondu à ma question à la suite d'autres questions.

Je crois que vous deviez partir à 20 h 30, Emanuela, et il est moins quart...

**Mme Emanuela Heyninck:** Je dois partir maintenant. J'ai un vol à prendre.

**M. Terry Sheehan:** Merci. On a répondu à ma question.

**Mme Emanuela Heyninck:** Si vous avez d'autres questions que vous souhaitez me faire parvenir, je serai heureuse d'y répondre, si je le peux, mais je dois vraiment partir.

Merci beaucoup. Ce fut un plaisir.

**La présidente:** Merci beaucoup, madame la commissaire. Votre témoignage nous a été très utile.

Je vais passer à des interventions libres. Je vais tenir une liste des intervenants, si quelqu'un veut poser une question...

Monsieur Longfield.

● (2045)

**M. Lloyd Longfield (Guelph, Lib.):** Merci, madame la présidente. Et merci de m'avoir permis d'assister aux travaux du Comité en tant qu'invité.

J'ai deux ou trois questions, mais je serais intéressé à entendre les commentaires de Mme Chicha à propos de la mise en oeuvre.

Je m'imagine — en tant qu'ancien chef d'entreprise — avec un effectif de plusieurs employés, sachant qu'il nous faut trouver une façon de nous adapter aux modifications de la loi tout en restant viable. La Commission de l'équité salariale du Québec serait là pour estimer l'écart entre ce que vous payez et ce que vous devriez payer. Ensuite, vous disposez de quatre ans pour trouver une façon d'y parvenir au moyen d'une sorte de système d'allocations. Est-ce que j'ai bien compris? Aussi, il y aurait un remboursement progressif pendant quatre ans.

Est-ce qu'on prévoit une mise en oeuvre graduelle afin d'alléger le fardeau des employeurs voulant atteindre l'équité salariale?

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Oui. En fait, toutes les lois proactives ont cette approche par étapes. Au Québec, les quatre premières années sont consacrées à l'élaboration d'un plan d'équité salariale. Une petite entreprise peut commencer à la dernière année ou même au dernier mois.

Je connais des gens qui ont mis en oeuvre l'équité salariale dans de petites entreprises, et il leur a fallu une semaine ou deux, tout au plus, pour élaborer le plan. C'est très facile à faire. Les grandes entreprises peuvent commencer plus tôt.

**M. Lloyd Longfield:** D'accord.

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Est-ce que cela répond à votre question?

**M. Lloyd Longfield:** Je crois que oui. La première partie du processus consiste à aligner ses pions. Je ne sais pas comment le dire autrement. Une fois que vous vous êtes mis d'accord sur les règlements, il y avait une sorte de méthode grâce à laquelle le gouvernement vous aide à travailler sur les objectifs que vous avez cernés pendant la première partie du processus.

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** En fait, l'employeur et le comité de l'équité salariale s'en chargent. Il n'est pas nécessaire de se rendre à la Commission de l'équité salariale.

**M. Lloyd Longfield:** D'accord.

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** On le fait de façon indépendante, mais en suivant les directives de la Commission de l'équité salariale.

**M. Lloyd Longfield:** Formidable. Merci.

**La présidente:** Merci.

**Mme Sheri Benson:** Madame Chicha, j'ai trouvé cela très utile, car je répugnais quelque peu à parler du fait qu'une loi doit être graduelle. Mais je constate que ce caractère graduel tient peut-être à la mise en oeuvre et au fait que les employeurs se voient accorder un délai pour élaborer leur plan, puis un autre pour atteindre leur objectif financier; s'il est important, ils ont plusieurs années pour l'atteindre. Vous avez dit qu'au Québec, il s'agit de quatre ans et quatre ans, et qu'ailleurs, c'est trois et trois. Ces délais représentent-ils sur un quelconque savoir scientifique? Est-ce qu'on détermine cela au hasard? Est-ce sensé? Est-ce que cela fonctionne?

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Je crois qu'il est essentiel de disposer d'un certain temps pour le faire, mais, à mon avis, quatre ans, c'est trop, peut-être parce qu'il a fallu beaucoup de temps pour établir les directives et qu'on voulait aider les employeurs et les employés en leur donnant tous les outils nécessaires. On a cru que cela prendrait peut-être quatre ans. Je ne sais pas vraiment pourquoi quatre ans, mais, en tant que présidente du groupe de travail qui a conseillé le gouvernement sur cette question, je peux vous dire que nous étions contre une si longue période. Cela prend huit ans pour voir enfin son salaire rajusté.

**Mme Sheri Benson:** D'accord.

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Le groupe de travail fédéral avait proposé deux ou trois ans, et je pense que trois ans suffiraient.

**Mme Sheri Benson:** Merci.

**La présidente:** La prochaine question vient de Mme Dzerowicz.

**Mme Julie Dzerowicz:** Ma question est pour Mme Chicha.

Vous avez fait un excellent travail. Vous avez beaucoup travaillé sur la scène internationale. Vous avez beaucoup travaillé au Québec. Vous connaissez bien le rapport Bilson.

Je voudrais vous poser des questions à propos des pratiques exemplaires en matière de conformité. Je suis certaine qu'il y a différents chiffres sur la conformité dans le monde et qui dépendent du fait que l'employeur soit syndiqué ou non, ou pour différents groupes, ou s'il s'agit d'un grand ou d'un petit employeur. Je voulais savoir si vous aviez des conseils à donner ou des commentaires à formuler sur la façon de maximiser le taux de conformité au moment de faire des recommandations ou de rédiger une loi. Avez-vous des conseils à ce sujet?

• (2050)

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Oui. D'ailleurs, je crois que l'analyse comparative que votre comité... J'ai consacré un chapitre aux pratiques exemplaires.

Je crois qu'une des pratiques exemplaires essentielles — si on peut l'appeler ainsi — est la Commission de l'équité salariale. Sans une commission de l'équité salariale, tout le monde serait dérouté, le travail n'avancerait pas rapidement, etc. Une commission de l'équité salariale est essentielle.

Un autre élément important est la participation conjointe. Comme M. Durber l'a mentionné, c'est une erreur qu'au Québec, les petites entreprises n'aient pas la participation conjointe. Je suis d'accord avec lui. La participation conjointe rend le processus beaucoup plus facile et beaucoup plus adapté à l'entreprise. Un autre élément est la formation, et au Québec, il y a une formation obligatoire que les employeurs devraient donner aux membres de leur comité de l'équité salariale afin qu'ils soient en mesure de faire leur travail, parce que nous ne pouvons pas dire que l'équité salariale n'est pas un travail technique. C'est technique. Vous avez besoin de formation pour bien le faire.

Un autre élément important est la transparence. Dans un sondage que j'ai réalisé au Québec avec des personnes responsables de la mise en oeuvre de l'équité salariale, il a été mentionné que, lorsque les employés ou leurs représentants croient que l'employeur cache des informations, ils ne font pas confiance aux résultats, et cela peut créer des conflits.

Un autre élément important est la communication. Il faut communiquer avec les employés pour qu'ils comprennent ce qui est en train de se passer et qu'ils ne s'attendent pas à ce que toutes les femmes de l'entreprise bénéficient d'une augmentation de salaire de

10 %. La communication jette les bases d'une meilleure compréhension et acceptation pour les employés.

Ce sont certaines des pratiques exemplaires les plus importantes.

**Mme Julie Dzerowicz:** Formidable. J'ai une autre question.

Le monde du travail évolue. Il y a beaucoup plus d'emplois précaires. Il y a beaucoup d'emplois à court terme et à contrat. Si l'on pense à l'évolution du monde du travail, est-ce qu'il y a des éléments particuliers à prendre en considération aux fins d'une loi sur l'équité salariale?

Cette question est ouverte à tous. À quoi faut-il penser pour nous adapter à cela?

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Je crois qu'il est beaucoup plus difficile pour les titulaires d'emploi précaire de demander l'équité salariale. Il y a des pratiques discriminatoires. Ils ont besoin de l'appui de la Commission de l'équité salariale ou d'autres organismes, sinon, ils ne pourront pas tirer parti de l'équité salariale en raison de leur vulnérabilité.

**La présidente:** Monsieur Durber.

**M. Paul Durber:** Je crois que l'une des difficultés propres à la sphère fédérale est que nous avons un employeur exceptionnellement grand. Nous avons un certain nombre de sociétés d'État, et nombre d'entre elles, je dirais, se conforment à des pratiques exemplaires. J'avancerais, en toute humilité, que l'employeur fédéral a pris du retard. La dernière fois qu'il a étudié l'équité salariale, c'était de 1985 à 1989. En outre, ses outils pour évaluer le travail remontent généralement aux années 1960. Ils ne mesurent pas l'ensemble des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail. Ils ne font rien de cela.

Il y en a peut-être 6 sur 72 qui se conforment à la loi sur l'équité salariale. Je ne sais pas si c'est la pointe de l'iceberg — parce qu'il s'agit d'un grand employeur —, mais je dirais que c'est un défi de taille auquel l'employeur fédéral accordera seulement de l'importance lorsqu'il y aura une loi.

• (2055)

**La présidente:** Madame Davis, voulez-vous ajouter quelque chose?

**Mme Linda Davis:** Je voudrais dire que les travailleurs en situation précaire au XXI<sup>e</sup> siècle n'ont pas voix au chapitre en ce qui a trait aux types d'emplois qu'ils obtiennent, au travail contractuel, des choses comme cela.

Je crois que l'un des domaines clés où nous pouvons aider ces travailleurs, c'est en essayant de les rassembler, d'une certaine façon, collectivement pour qu'ils puissent défendre leurs intérêts à l'égard du milieu de travail, de l'accessibilité aux avantages, etc.

La valeur du milieu de travail et la valeur du travail exécuté sont des enjeux clés qui ont une incidence sur l'écart salarial. Je crois que c'est l'un des domaines clés à examiner à l'avenir.

**La présidente:** Merci.

Mme Benson a une question.

**Mme Sheri Benson:** Ce sera bref, je crois.

Monsieur Durber, j'ai noté un commentaire que vous avez fait au sujet d'exemptions passées relatives à l'équité salariale.

**M. Paul Durber:** Oui. Vous voulez savoir ce que cela signifie?

**Mme Sheri Benson:** Oui. Merci.

**M. Paul Durber:** Eh bien, des employeurs peuvent faire valoir, notamment, qu'ils ont déjà pris des mesures touchant l'équité salariale et qu'il serait donc injuste de leur imposer d'autres exigences.

Cela s'est produit au Québec. Tout ce qu'il faut, c'est un processus pour déterminer ce qui a été effectivement accompli par les employeurs. Est-ce qu'ils ont un plan établi? Est-il suivi? Ont-ils, par exemple, un mécanisme de vérification pour déterminer où ils en sont au chapitre du salaire égal pour un travail de valeur égale?

Cela peut faire partie de la loi ou non. Cela pourrait être indiqué dans une politique. Cela fait certainement partie de ce que Mme Chicha disait au sujet d'une commission forte et d'une solide reddition de comptes.

**La présidente:** Est-ce que quelqu'un d'autre veut répondre à cette question?

Madame Chicha.

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** Je souhaiterais ajouter quelque chose. Ce n'est peut-être pas directement lié à la question posée; c'est au sujet de la reddition de comptes.

Vous avez beaucoup parlé de reddition de comptes, et je n'ai pas eu la possibilité de vous dire en quoi elle consiste au Québec.

Au Québec, chaque employeur doit rendre des comptes tous les ans. Il s'agit d'un très court formulaire, une seule page comportant trois ou quatre questions. Avez-vous atteint l'équité salariale? L'avez-vous maintenue? Il s'agit de ce type de questions.

Cela permet à la Commission de dire, comme je l'ai mentionné, que 94 % des employeurs comptant plus de 100 employés se sont conformés à la Loi sur l'équité salariale du Québec.

Cette reddition de comptes est très importante, comme le directeur de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario l'a aussi mentionné, car cela rappelle à l'employeur qu'il a un travail à faire. S'il ne le fait pas, il doit payer une pénalité très élevée. Cela ne représente pas une charge très lourde, à mon avis, mais il est important de le faire.

En Suède, les employeurs doivent soumettre tous les trois ans un rapport qui est beaucoup plus détaillé que celui dont j'ai parlé, mais je crois qu'il est essentiel d'en avoir un.

**La présidente:** Merci.

Monsieur Longfield.

**M. Lloyd Longfield:** Merci.

Un commentaire de Mme Davis au sujet de la pénalisation des aidants naturels a attiré mon attention, car cette question est liée à ce que nous envisageons dans le cadre de notre campagne électorale. Nous songeons à établir un régime d'assurance-emploi assorti d'un programme de soins qui permettra aux prestataires de partager le congé — à raison de deux périodes de six mois — ou de bénéficier d'un congé de 18 mois.

Nous étudions le système d'assurance-emploi sous un autre angle et nous souhaitons améliorer les soins, mais je crois que le grand enjeu est le vieillissement de la population et la vague de départs à la retraite. Ce point n'a pas été soulevé dans le cadre de la discussion.

Je saute du coq à l'âne. Avez-vous vu le régime d'assurance-emploi dont nous parlons, et avez-vous des commentaires sur ce que nous avons proposé durant notre campagne?

• (2100)

**Mme Linda Davis:** Je n'ai pas étudié précisément le régime d'assurance-emploi, mais je dirais qu'une des lacunes de l'assurance-

emploi — depuis toujours — est son inflexibilité pour ce qui est de prendre des jours de congé, de s'absenter brièvement et d'être indemnisé à ce moment-là.

En Ontario, nous avons une protection de l'emploi pour les aidants naturels qui prennent un congé de courte durée, mais ceux-ci ne sont pas indemnisés.

**M. Lloyd Longfield:** D'accord.

**Mme Linda Davis:** Parfois, nous voyons des congés encore plus courts lorsque la personne bénéficiant des soins n'est pas gravement malade. Vous pouvez avoir un membre de votre famille qui est tout simplement malade.

**M. Lloyd Longfield:** D'accord.

**Mme Linda Davis:** Si je peux me permettre d'apporter des précisions sur ce sujet, j'entends par « pénalisation des fournisseurs de soins » le fait qu'on est pénalisé si on choisit d'exercer une profession dans la prestation de soins — les services de garde ou les soins à domicile — qui est dévalorisée et sous-payée parce qu'on veut prendre soin des gens. On renonce à une part de salaire. C'est fréquemment le cas des femmes, et parfois des hommes font cela aussi. C'est la pénalisation des fournisseurs de soins.

La pénalisation des aidants naturels touche les personnes qui prennent un congé dans le but de s'occuper d'une personne malade; encore une fois, ce sont généralement des femmes qui le font.

**M. Lloyd Longfield:** Parfait. Merci de vos précisions.

J'ai mentionné la vague de départs à la retraite, et je crois qu'il serait très opportun de faire des changements à un moment où nombre de personnes quittent le marché du travail. Nous devons étudier le marché du travail actuel et l'envisager différemment, et cela s'applique aussi aux immigrants qui n'ont pas le même salaire que les Canadiens de souche. Cela s'applique aussi aux personnes handicapées.

Espérons que nos discussions et nos travaux futurs nous permettront de régler non seulement les inégalités envers les femmes, mais également les autres inégalités qui existent au sein de la population active dans laquelle nous devons puiser.

Nous aurons tout un défi à relever au cours des 10 prochaines années.

**La présidente:** Y a-t-il d'autres questions?

Madame Benson.

**Mme Sheri Benson:** J'ai une question rapide pour M. Durber et Mme Chicha.

Si nous devons donner au gouvernement fédéral quelques conseils sur le temps qu'il devrait prendre pour mettre en oeuvre l'équité salariale, combien de temps, selon vous, devrait-il mettre pour rédiger la loi et la mettre en oeuvre?

Je peux commencer par M. Durber, et ensuite Mme Chicha.

**M. Paul Durber:** Il y a évidemment deux étapes au processus législatif. La première est l'adoption d'une loi, et l'autre est la mise en place d'une commission. Je crois qu'il est parfois un peu plus long de mettre l'organisme en place, de trouver l'expertise et de s'assurer d'avoir les bons dirigeants. J'estime qu'une consultation approfondie sur la loi, entre autres choses, vous prendrait probablement de six mois à un an.

Je suis certain que vous êtes mieux placée que moi pour connaître ces réalités politiques, mais je peux dire — ayant aidé à organiser divers exercices du genre — qu'il faut de six mois à un an pour recruter les bonnes personnes, pour établir le plan d'organisation, pour s'assurer auprès du gouvernement de bien comprendre le mandat et de mettre en place les bonnes personnes afin d'envoyer le bon message. Je dirais probablement de un an et demi à deux ans.

**Mme Sheri Benson:** Madame Chicha, avez-vous des commentaires à faire au sujet de la durée?

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** En fait, au Québec, la loi a été adoptée en 1996 et est entrée en vigueur chez les employeurs en 1997. C'était dans le but de permettre à la Commission de l'équité salariale de s'établir, d'embaucher des gens et d'acquérir une expertise.

Il a fallu presque un an à la Commission de l'équité salariale pour être en mesure de se mettre au travail. En tant que groupe de travail, nous avons un an pour préparer le projet pour le gouvernement, puis il y a eu des négociations avec les partenaires sociaux. Je dirais qu'il s'est écoulé un an et demi avant que la loi soit adoptée, mais nous étions pratiquement partis de rien. Ici, par contre, vous disposez déjà des recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale, lesquelles — si je ne m'abuse — sont appuyées par de nombreuses personnes. Vous avez déjà des pistes.

• (2105)

**La présidente:** Y a-t-il d'autres questions? Non.

Est-ce qu'il y a des témoins qui veulent parler avant que je lève la séance?

D'abord M. Durber, puis Mme Chicha.

**M. Paul Durber:** Je voudrais simplement souligner rapidement la différence entre l'équité salariale dans une organisation et l'écart salarial. La loi ne devrait pas tenir un employeur responsable de combler l'écart salarial en général. Je crois que ce serait très injuste.

De fait, je me souviens que, à l'époque où j'étais à la Commission des droits de la personne, l'association des banquiers insistait beaucoup sur cela. Les employeurs sont seulement responsables du traitement réservé à leurs employés.

Je voulais simplement mentionner cela rapidement.

**La présidente:** Merci.

Madame Chicha.

**Mme Marie-Thérèse Chicha:** En fait, j'allais dire la même chose que Paul.

J'ai remarqué, en lisant tous les exposés et les témoignages d'experts, etc., qu'il existe une certaine confusion. Comme il a été mentionné aujourd'hui, l'écart salarial existe en raison de nombre de causes différentes, qui sont discriminatoires, mais qui ne représente

pas une discrimination salariale. Chaque cause de cet écart salarial — que ce soit l'éducation, l'expérience ou la conciliation travail-famille — peut être réglée au moyen de divers types de politiques.

Cependant, l'équité salariale est une politique différente qui traite seulement de la discrimination salariale, et pas de l'écart salarial. Les employeurs peuvent craindre qu'on leur fasse combler l'écart salarial, qui est de 20 %, mais ce n'est pas le cas. Les rajustements tournent autour de 5 ou 6 %, selon les emplois. Je crois qu'il est extrêmement important d'être très clairs à ce sujet.

Lorsque la Loi sur l'équité salariale a été adoptée au Québec, sa mise en oeuvre a été amorcée par un parti différent de celui qui était au pouvoir à l'époque, soit le Parti libéral. Le premier ministre était en mission à l'extérieur et il avait demandé que l'adoption de la loi soit repoussée d'une journée, jusqu'à son retour. Au début, il n'était pas en faveur de la Loi sur l'équité salariale, qui avait été présentée par un autre parti. Cependant, il souhaitait manifester son appui à l'équité salariale, et la loi a été adoptée à l'unanimité par tous les partis à l'Assemblée nationale du Québec.

J'aimerais qu'il en soit ainsi à l'échelon fédéral, s'il est possible de souhaiter une telle chose.

Merci beaucoup.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Madame Davis, voulez-vous conclure?

**Mme Linda Davis:** Je voudrais simplement dire, avec le respect que je dois aux autres témoins, que je ne suis pas d'accord avec eux. La Loi sur l'équité salariale de l'Ontario existe depuis 25 ans, et nous n'avons pas comblé l'écart salarial entre les sexes. À mon avis, si vous n'abordez pas les problèmes simultanément — en introduisant l'équité salariale sans instaurer de mesures pour combler l'écart salarial entre les sexes —, vous allez simplement tourner en rond et continuer de voir l'équité salariale. Ce problème ne va jamais se régler.

Je crois qu'il s'agit d'une occasion en or de construire un système à partir de connaissances déjà acquises et d'intégrer à ce système des mécanismes visant à combler l'écart salarial entre les sexes et à faire progresser notre pays.

Merci.

**La présidente:** Je vous remercie énormément.

Je sais, la soirée a été très longue. Je tiens à remercier tous les témoins d'avoir été présents et de nous avoir donné autant de renseignements en relativement peu de temps. Je voudrais également remercier les membres du Comité d'être restés plus tard que prévu.

Notre prochaine réunion sera lundi à 17 h 30.

La séance est levée. Merci beaucoup.







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>