



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 048 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 21 novembre 2005

Présidente

Mme Susan Kadis

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

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

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 21 novembre 2005

•(1635)

[Traduction]

La présidente (Mme Susan Kadis (Thornhill, Lib.)): Bonjour. Nous vous souhaitons la bienvenue à notre réunion. Comme notre temps est limité, nous allons commencer.

J'ai le plaisir de vous présenter et d'accueillir nos ministres ici aujourd'hui: l'honorable Irwin Cotler, ministre de la Justice, et l'honorable Joe Fontana, ministre du Travail et du Logement. Ils sont ici pour discuter avec nous du rapport que notre comité a déposé sur l'équité salariale, un rapport qui fait suite aux recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale.

Je crois que les ministres présenteront leurs collaborateurs qui les accompagnent. Nous entendrons d'abord le ministre Cotler, qui aura un maximum de dix minutes. Après quoi, nous aurons un tour de sept minutes, qui comprendra les questions et les réponses.

Bienvenue.

L'hon. Irwin Cotler (ministre de la Justice): Je vous remercie, madame la présidente.

Je suis accompagné ici aujourd'hui de Donna Miller, sous-ministre déléguée, et de Joan Remsu, avocate générale à la section des politiques en matière de droit public. Elles possèdent toutes deux de grandes connaissances et une vaste expérience d'une question qui ne laisse aucun d'entre nous indifférent, mais qui exige le genre de compétences et de mémoires institutionnels qui permet de reconnaître le caractère pressant de cette question et sa complexité. Je ferai appel à elles au besoin lors de la période de questions et de réponses également.

[Français]

Madame la présidente et membres du comité, je suis ravi d'être ici aujourd'hui à votre invitation pour vous parler de la réponse du gouvernement à votre quatrième rapport et vous expliquer comment nous entendons poursuivre la réforme de la parité salariale.

[Traduction]

Avant de commencer, madame la présidente, je tiens à vous féliciter d'avoir été élue présidente de ce comité très important.

Vous vous rappellerez peut-être, collègues, que dans sa réponse au comité, du 7 octobre 2005, le gouvernement affirmait son engagement envers la réforme en matière d'équité salariale et en particulier envers le principe selon lequel l'équité salariale est un droit de la personne fondamentale. J'aimerais mettre brièvement l'accent sur la nature de l'équité salariale en tant que droit de la personne au niveau fédéral, mais je tiens dès le départ à dire qu'en affirmant la notion d'équité salariale comme droit de la personne fondamentale, il est clair qu'il s'agit déjà d'une question de droit tant sur le plan national que sur le plan international. Effectivement, il s'agit d'un droit inscrit dans le droit constitutionnel par l'intermédiaire de la Charte des droits et libertés.

[Français]

Le Canada est une nation vouée aux droits fondamentaux, à l'égalité et à la non-discrimination. La Charte canadienne des droits et libertés, qui fait partie de notre loi suprême, garantit le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe. Qui plus est, elle stipule que tous les droits et libertés doivent être garantis également à tous, sans égard au sexe.

[Traduction]

On oublie souvent qu'en plus de la protection constitutionnelle en matière d'égalité prévue à l'article 15 de la Charte, le début de l'article 28 de la Charte se lit comme suit — et c'est le seul article de la Charte qui commence par ces mots: Indépendamment des autres dispositions de la présente Charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes. Donc le principe de l'égalité des personnes des deux sexes est inscrit dans la loi et plus précisément à l'article 15 et également à l'article 28, qui en traite explicitement, et que l'on a parfois tendance à oublier.

La Loi canadienne sur les droits de la personne est une loi quasi constitutionnelle, comme l'a déclaré la Cour suprême, et qui interdit toute distinction fondée sur le sexe en matière d'emploi. Plus particulièrement et aux fins qui nous intéressent, cette loi inscrit de façon précise le principe du salaire égal pour travail de valeur égale. Il ne s'agit pas simplement d'un slogan; c'est un principe qui est inscrit dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, dans un texte de loi quasi constitutionnel.

En plus de ces obligations internes, le Canada a ratifié d'importants pactes internationaux, comme le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui garantissent le droit à l'égalité. Et comme l'a déclaré la Cour suprême, nos obligations internationales constituent une autorité pertinente et convaincante dans l'interprétation et l'application de la Charte.

Autrement dit, le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale découle de ces droits de la personne fondamentaux, et l'équité salariale doit être considérée principalement dans une perspective des droits de la personne. C'est dans cette perspective que je travaillais bien avant de devenir ministre ou même député. Mon credo a été clair et m'a été inspiré par la Conférence mondiale sur les droits de l'homme qui s'est tenue à Vienne en juin 1993. Le slogan qui a été adopté dans le cadre de la conférence, sous l'impulsion dynamique des femmes qui étaient présentes à cette conférence, c'était que les droits des femmes sont des droits de la personne et qu'il n'existe aucun droit de la personne qui n'englobe pas les droits des femmes. Depuis que je suis devenu ministre, cela est devenu une priorité de notre ministère.

Donc, pour nous, il ne s'agit pas simplement d'une question de rhétorique mais d'une question de principe et de politique. Ce principe s'est concrétisé dans l'intégration des considérations liées à l'égalité des sexes, dans la lutte contre la violence faite aux femmes, dans la lutte contre le trafic de personnes, par le biais de l'égalité des sexes, des nominations à la magistrature et ainsi de suite. Je le répète, pour nous il ne s'agit pas simplement d'une question de rhétorique, mais d'une question de principe et de politique.

[Français]

On risque une désillusion croissante devant notre modèle de parité salariale axé sur les plans. Le manque d'orientation et de clarté quant aux concepts et aux méthodologies essentiels dans nos lois actuelles sur la parité salariale ont abouti à des relations de travail conflictuelles et à des procès longs et coûteux qui ont parfois duré plus de 20 ans. Dans certains cas, les employeurs ont dû payer des augmentations importantes avec rétroactivité et intérêts. Les employés dans les secteurs dominés par les femmes ont dû attendre des années avant de voir leur réclamation couronnée de succès.

• (1640)

[Traduction]

C'est la raison pour laquelle le ministre de la Justice et le ministre du Travail ont constitué le Groupe de travail sur l'équité salariale en 2001 afin qu'il fasse un examen exhaustif de la législation fédérale en matière d'équité salariale et fasse rapport au gouvernement en lui recommandant des options pour améliorer la législation actuelle.

[Français]

Après de vastes recherches et consultations, le groupe de travail a soumis son rapport en mai 2004.

[Traduction]

Le rapport du groupe de travail a proposé d'adopter un modèle proactif d'équité salariale, comme vous le savez. On y formule 113 recommandations pour moderniser et réformer le système actuel.

Le rapport Bilson a souligné sept points sur lesquels les principaux groupes d'intéressés se sont entendus lors des consultations du groupe de travail. Mme Bilson a présenté ces sept points lorsqu'elle a comparu devant vous en mai, et il vaut la peine de les répéter très rapidement. Je suis en train de parler du consensus qui s'est dégagé à l'occasion des consultations tenues à cet égard et dont vous a parlé le professeur Bilson lorsqu'elle a comparu devant vous.

Tout d'abord, tous les intéressés ont exprimé leur engagement envers le principe de l'équité salariale. Deuxièmement, ils ont tous convenu que le principe de la parité salariale est un principe des droits de la personne. Troisièmement, ils ont tous convenu que les employeurs ont une obligation positive de prendre des mesures afin d'éliminer la discrimination salariale. Quatrièmement, ils ont tous convenu que tout nouveau régime d'équité salariale devrait être accessible également aux employés syndiqués et non syndiqués. Cinquièmement, tous les intéressés ont convenu que tout nouveau régime d'équité salariale devait fournir davantage d'indications sur la façon de respecter les normes en matière d'équité salariale. Sixièmement, tous les intéressés ont convenu qu'il fallait prévoir une source d'aide et d'information neutre. Et enfin, tous les intéressés ont convenu qu'il fallait mettre sur pied un organisme d'arbitrage indépendant possédant les compétences voulues pour s'occuper des questions d'équité salariale.

Ce sont donc les points sur lesquels se sont entendus tous les principaux groupes d'intéressés qui ont participé aux consultations du groupe de travail de Mme Bilson. Je tiens à dire que je suis

d'accord avec ces éléments faisant l'objet d'un consensus, avec les principes des droits de la personne fondamentaux énoncés dans le rapport du groupe de travail. Nous devons, comme l'a fait Mme Bilson, examiner cette question dans une perspective de droits de la personne.

Je suis également d'accord avec la conclusion de Mme Bilson selon laquelle même si tous les principaux intéressés se sont entendus sur les sept éléments clés, il reste des divergences quant à la mise en oeuvre. Les parties intéressées nous ont répété ces préoccupations au cours de l'année dernière. En fait, Mme Bilson a confirmé l'absence de consensus sur la façon de mettre en oeuvre la réforme en matière d'équité salariale, lors de sa comparution devant ce comité et lors d'un entretien récent que j'ai eu avec elle en Saskatchewan.

[Français]

Après avoir étudié le rapport, il est manifeste qu'il contribue largement à nous faire mieux comprendre les complexités liées à l'efficacité de la parité salariale dans un milieu de travail moderne.

Toutefois, comme je l'ai déjà mentionné plus tôt, il n'a pas résolu certains enjeux majeurs de mise en application et il renforce les défis auxquels le gouvernement fait face pour choisir les réformes justes du régime fédéral de parité salariale.

[Traduction]

En ce qui concerne la participation des groupes intéressés, les réactions de ces derniers semblent indiquer qu'il existe un appui général en faveur d'un modèle proactif d'équité salariale, lequel, comme je l'ai dit, nous partageons. Comme je l'ai déjà mentionné, il existe toutefois des divergences d'opinion parmi les groupes intéressés sur la meilleure façon de mettre en oeuvre l'équité salariale en milieu de travail.

Je tiens à être clair: il ne s'agit pas de déterminer si nous voulons mettre en oeuvre l'équité salariale — nous le voulons — mais simplement de déterminer comment mettre en oeuvre l'équité salariale. C'est maintenant la question que je vais aborder.

Depuis la publication du rapport du groupe de travail, les groupes intéressés ont exprimé des préoccupations à propos de questions clés de politique et de mise en oeuvre qui n'ont toujours pas été réglées et qui nécessitent des discussions plus approfondies. Comme le mentionnait la réponse du gouvernement, ces questions portent entre autres sur le lien qui existe entre l'équité salariale et la négociation collective; deuxièmement, les obligations de la part des employeurs et des syndicats; troisièmement, la création de comités d'équité salariale pour gérer les processus d'équité salariale et les pouvoirs qui leur sont conférés; et enfin, la définition d'établissement.

Pour régler ces questions complexes et élaborer des propositions de réforme concrètes, il faudra poursuivre notre travail en collaboration avec les groupes intéressés. C'est pourquoi le gouvernement nommera un animateur chargé d'aider les groupes intéressés à trouver un terrain d'entente en matière de mise en oeuvre de l'équité salariale. Au bout du compte, nous ne voulons pas d'une loi qui connaîtra la même difficulté que la loi actuelle. Nous voulons d'une loi qui représentera non seulement la concrétisation des principes qui font l'objet d'un consensus mais qui traduira aussi un consensus quant à la façon de mettre en oeuvre ces principes.

•(1645)

[Français]

Nous comprenons bien la demande du comité quant à une réforme de l'équité salariale. Toutefois, nous ne sommes pas en mesure, en ce moment, de déposer une telle réforme à la Chambre. Nous devons régler les nombreux enjeux et complexités qui restent à résoudre. Mon collègue et moi nous pencherons sur ces enjeux dans les mois à venir.

[Traduction]

La participation du ministre du Travail, mon collègue, M. Fontana, sera importante au fur et à mesure que le gouvernement élabore une réforme efficace en matière d'équité salariale. À titre de ministre de la Justice, je continuerai de m'assurer que l'équité salariale est protégée en tant que droit de la personne et que ce droit de la personne n'est pas affaibli.

Je suis sûr que vous conviendrez également qu'une loi durable nécessite l'apport des groupes intéressés et une élaboration de politiques éclairée. Je suis persuadé que nous visons tous le même résultat — à savoir une loi sur l'équité salariale qui est claire, efficace, proactive et qui protège les droits à l'égalité. Permettez-moi maintenant de passer à notre stratégie concernant la façon dont nous procéderons pour concrétiser ces objectifs.

Nous avons une stratégie qui nous permettra d'adopter une approche axée sur une réforme en matière d'équité salariale qui soit efficace, durable et qui tient compte de la contribution des groupes intéressés, comme ils l'ont demandé, tout en tenant compte de la réalité des différents milieux de travail. Je tiens à réitérer que tant sur le plan des principes que du processus, nous nous sommes engagés à reconnaître l'équité salariale en tant que droit de la personne, à remplacer le processus actuel fondé sur les plaintes par un modèle proactif; à mettre en oeuvre un processus qui comporte des discussions avec les groupes intéressés afin de régler des problèmes particuliers dans certains secteurs clés; d'élaborer un projet de loi en langage simple et clair à cette fin au début de la nouvelle année; et de nommer une tierce partie impartiale pour faciliter les discussions sur les complexités de la mise en oeuvre de l'équité salariale, afin de concrétiser les principes que nous avons énoncés.

[Français]

Nous avons établi un échéancier pour atteindre nos objectifs. La prochaine étape de nos travaux comprend la préparation de textes législatifs en langage simple au début de l'an prochain. Ces propositions serviront de base à des discussions avec tous les intervenants, qui seront menées par un facilitateur indépendant.

[Traduction]

Le gouvernement a beaucoup à faire pour élaborer des propositions législatives souples qui tiennent compte des besoins d'une vaste gamme d'employeurs, d'employés et de représentants d'employés. Je tiens à souligner que cette loi proactive en matière d'équité salariale, envers laquelle nous nous sommes engagés, doit être rédigée soigneusement pour éviter le genre de problèmes qui n'ont cessé de nous accabler dans le cadre du système actuel. La tâche ne sera pas facile, car il faudra déterminer les méthodes à suivre pour mettre en oeuvre la parité salariale.

[Français]

Cette loi ne peut pas être rédigée en un jour. Nous ne pouvons pas simplement copier une loi provinciale. Il ne fait pas de doute que nous pouvons tirer parti de certains systèmes provinciaux, surtout ceux du Québec, de l'Ontario et du Manitoba, mais nous devons user

de grande prudence lorsque nous importons le cadre législatif d'un autre palier de gouvernement.

[Traduction]

Le gouvernement fédéral représente l'un des employeurs les plus importants et les plus diversifiés au pays. Pour cette raison, toute nouvelle loi doit être suffisamment souple pour répondre aux besoins de milieux de travail uniques et diversifiés. Si la loi n'est pas rédigée soigneusement, si elle ne tient pas compte de la souplesse dont ont besoin tous les milieux de travail, si elle néglige les préoccupations soulevées par le rapport du groupe de travail Bilson en ce qui concerne les questions de mise en oeuvre — plutôt que de reposer sur des éléments de consensus en ce qui concerne les principes mêmes —, nous pouvons nous attendre à une répétition des nombreuses contestations et affaires judiciaires auxquelles notre loi actuelle a donné lieu.

Pour résumer, dans le cadre de la prochaine étape que nous allons aborder immédiatement, le gouvernement entamera des discussions avec les groupes intéressés au cours de la nouvelle année sur les propositions législatives. Je travaillerai en collaboration étroite avec mon collègue, le ministre du Travail, pour mettre en oeuvre un nouveau régime de parité salariale grâce à un cadre législatif qui s'appuie sur les sept principes dont j'ai parlé plus tôt et qui ont fait l'objet d'un consensus.

Je tiens à féliciter le comité pour sa contribution importante à la promotion de l'équité salariale. Nous nous ferons un plaisir de continuer à garder le comité au courant de nos progrès au fur et à mesure que nous nous acheminerons vers la mise en oeuvre.

J'aimerais maintenant céder la parole à mon collègue, le ministre du Travail et du Logement.

•(1650)

L'hon. Joe Fontana (ministre du Travail et du Logement): Merci, et félicitations, madame la présidente et chers collègues.

Je serai bref, parce que le ministre Cotler a abordé la plupart des thèmes importants. Je tiens cependant à réitérer que le gouvernement s'est engagé sans équivoque à faire progresser les dossiers qui touchent les femmes. Vous savez également que notre collègue, la ministre Frulla, a été très active à titre de ministre responsable de la situation de la femme.

En tant que ministre du Travail, permettez-moi de signaler que, comme le ministre Cotler l'a indiqué, le gouvernement du Canada s'est engagé de façon absolue et sans équivoque à l'égard de l'équité salariale, qu'il considère d'ailleurs comme un droit de la personne. La question n'est pas de savoir si nous appliquerons ce droit, mais plutôt comment nous le ferons.

La rédaction d'une nouvelle loi a tardé parce qu'il a fallu régler certains points liés à la mise en oeuvre et aux mécanismes pour faire en sorte que le droit à l'équité salariale soit consacré dans la législation de façon efficace, efficiente et durable.

Dans l'application de ce droit, le gouvernement vise en même temps deux objectifs: préparer une législation appropriée sur l'équité salariale et procéder le plus rapidement possible.

Le gouvernement est du même avis que le groupe de travail au sujet de la nécessité d'avoir un nouveau régime législatif proactif en matière d'équité salariale. De plus, nous sommes entièrement d'accord pour dire que toute réforme devrait viser à mettre en oeuvre la législation sur les droits de la personne. Nous ne pouvons accepter des mesures qui auraient pour effet de diluer sciemment la protection des droits de la personne.

Tous les employeurs assujettis aux lois fédérales, tant dans les secteurs public que privé, doivent s'assurer que leurs pratiques en matière de rémunération sont non sexistes.

Le gouvernement s'accorde avec le groupe de travail pour dire que des ressources humaines et financières suffisantes doivent être consacrées à la surveillance et à l'application des droits et obligations prévus dans un nouveau régime proactif. C'est absolument essentiel, comme l'illustrent les régimes provinciaux actuellement en vigueur. Encore une fois, il est absolument essentiel de surveiller la situation pour assurer le respect des droits et des obligations.

Nous convenons avec le groupe de travail qu'il faut établir des normes et des critères précis pour réaliser l'équité salariale, assortis d'outils et de méthodes non sexistes.

Malheureusement, malgré tous ces points forts dans ces domaines, le rapport du groupe de travail ne propose pas de cadre approprié pour la mise en oeuvre de l'équité salariale dans la sphère de compétence fédérale, ce que reconnaît même Mme Bilson. Permettez-moi de préciser.

La taille et la portée géographique des entreprises régies par les lois fédérales varient grandement. À une extrémité, il y a des banques et des sociétés de transport aérien qui comptent des milliers d'employés éparpillés d'un bout à l'autre du Canada. À l'autre extrémité, on retrouve de petites stations radiophoniques qui emploient quelques personnes de la localité.

La nouvelle législation s'appliquerait également au gouvernement fédéral, en tant qu'employeur. En soit, cela présente des difficultés du point de vue de la mise en oeuvre, étant donné le grand nombre d'employés en cause et de classifications de postes différentes qu'il faudrait évaluer. Comme les membres du comité le savent, une proportion importante des employés dans la sphère de compétence fédérale est fortement syndiquée. Les salaires sont établis dans le cadre des négociations collectives plutôt que de façon unilatérale par les employeurs. En conséquence, la mise en oeuvre d'un régime d'équité salariale efficace cause un problème sur le plan de la politique. En effet, il est nécessaire de concilier deux libertés fondamentales, qui constituent toutes deux des valeurs fondamentales du gouvernement, soient le droit d'association et de négociation collective et le droit à un salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Il s'agit de deux droits fondamentaux des employés reconnus par le Parlement. Le droit à un salaire égal pour un travail d'égale valeur est reconnu dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le droit d'association et de négociation collective est solidement enchâssé dans le Code canadien du travail. En outre, le Canada a signé différents instruments juridiques internationaux qui imposent l'obligation de reconnaître et d'appliquer ces droits fondamentaux.

Malheureusement, dans le rapport du groupe de travail, il n'y a pas de feuille de route indiquant comment procéder pour harmoniser ces droits fondamentaux. En effet, si on ne réussit pas à relever ce défi, on risque d'établir un régime qui créerait à coup sûr un conflit entre ces deux valeurs très importantes pour la prospérité du Canada et le traitement équitable de nos citoyens.

À mon avis, il serait irresponsable, du point de vue de la politique publique, d'adopter délibérément, en matière d'équité salariale, une approche qui ferait fi des autres lois fédérales en vigueur ou des obligations que d'autres lois, comme le Code canadien du travail, imposent aux employeurs et aux syndicats dont les activités relèvent de la compétence fédérale.

Il est essentiel d'établir dès le départ une législation appropriée. Une mauvaise solution qui déboucherait sur un taux de salaire incorrect — et j'insiste sur ce point — risquerait d'entraîner des

pertes d'emploi pour les groupes défavorisés, justement ceux qu'on s'efforce d'aider. Toute solution appropriée doit tenir compte automatiquement de l'évolution constante du marché du travail et de ce que cela signifie du point de vue des écarts dans l'équité salariale. L'application d'une solution inappropriée et statique, qui ne serait pas rajustée en fonction de l'évolution de la situation, pourrait déboucher sur des niveaux de rémunération qui ne reflètent pas exactement la valeur ajoutée. Cela pourrait, là encore, mener à des pertes d'emploi pour les groupes que nous nous efforçons d'aider, et cela au profit de pays étrangers ne relevant pas de notre compétence.

En tant que ministre du Travail, mon objectif est de faire en sorte que les politiques du gouvernement qui influent sur le milieu de travail soient intégrées et cohérentes et qu'elles ne fonctionnent pas en vase clos. À cet égard, je dois veiller à ce que notre approche en matière d'équité salariale soit compatible avec les autres politiques du gouvernement. Une mauvaise solution irait donc à l'encontre de la législation régissant la négociation collective et l'équité en matière d'emploi.

L'équité salariale est une question très difficile et très complexe qui touche les droits de la personne, les pratiques de gestion des ressources humaines, la négociation collective et les conditions du marché du travail, et il serait irresponsable d'adopter une loi sans avoir évalué toutes ses répercussions possibles sur les employeurs et les employés qui y sont assujettis.

J'ai souligné la nécessité de bien penser à la législation sur l'équité salariale et j'aimerais maintenant insister sur la nécessité de procéder le plus rapidement possible. Ce problème existe depuis longtemps déjà. À l'heure actuelle, notre système dans ce domaine est fondé sur des plaintes, et il coûte cher. Cela signifie que le statu quo est inacceptable. Nous sommes vraiment déterminés à proposer un nouveau régime dans les plus brefs délais. Dans ce contexte, je tiens à assurer les membres du comité que nous travaillons déjà à mettre au point nos idées pour la mise en oeuvre.

Nous recommandons qu'un avant-projet de loi soit déposé au plus tard en mars 2006, soit dans quatre mois. L'avant-projet de loi est essentiellement le document en langage clair et simple qui est utilisé pour la rédaction du projet de loi. Il sera partagé avec tous les intervenants et on nommera un facilitateur pour gérer l'apport des intervenants au contenu du document. Une fois les consultations terminées, nous comptons commencer la rédaction de la législation proprement dite pour pouvoir la déposer à la Chambre.

En terminant, madame la présidente, permettez-moi de réitérer, comme l'a dit le ministre, qu'il ne s'agit pas de savoir si nous réglerons ce problème, mais quand. Nous estimons que grâce à l'aide de votre comité et aux intervenants qui ont pleinement participé à ce processus au cours des derniers mois, nous pourrions être le premier pays à adopter une législation en matière d'équité salariale qui traduit le véritable esprit de nos mécanismes de protection des droits de la personne et des négociations collectives, ainsi que notre volonté d'assurer l'égalité des chances aux hommes et aux femmes.

Merci, madame la présidente.

• (1655)

La présidente: Je remercie les deux ministres de leurs déclarations.

Nous passons maintenant aux questions des membres du comité.

Mme Yelich a la parole.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Merci.

Étant donné la complexité de la question, la mise en oeuvre sera sans doute très difficile. J'aimerais donc savoir comment vous comptez concrétiser ces propositions substantielles. Qui allez-vous consulter et qui seront les partenaires? J'aimerais que chacun de vous me dise si vous avez déjà consulté certains intervenants. Le bureau de la Situation de la femme vous recommandera-t-il les intervenants à consulter? Par ailleurs, qui sera le facilitateur impartial?

Voilà les questions que j'adresse aux deux ministres.

L'hon. Joe Fontana: Ce sont d'excellentes questions.

Nous pouvons prendre pour point de départ les 113 recommandations formulées par Mme Bilson. Comme le ministre Cotler l'a dit, nous souscrivons à la plupart sinon toutes ces recommandations, mais notre plus grand défi reste de tracer un plan d'action qui nous permettra de mettre en application ces recommandations.

Le facilitateur que nous choisirons connaîtra évidemment très bien les groupes intéressés, notamment le bureau de la Situation de la femme et les employeurs; il ou elle devra travailler avec le groupe intéressé du milieu pour perfectionner cet avant-projet de loi, de manière à ce que nous puissions déposer la législation voulue devant le Parlement.

Nous devons effectivement travailler à la mise en oeuvre. Il ne s'agit pas de déterminer si nous devons présenter une loi relative à l'équité salariale, puisque nous avons déjà décidé de le faire. Il s'agit maintenant de trouver le moyen de traduire dans les faits les recommandations de Mme Bilson. Certains nous ont reproché de ne pas avancer assez rondement dans ce dossier et de ne pas déjà avoir une loi, et c'est pourquoi nous sommes déterminés à montrer que...

Madame la présidente, nous avons répondu à ce rapport par une lettre que nous avons adressée à votre comité et qui ne l'a pas entièrement satisfait, parce que nous ne nous sommes pas engagés à déposer un projet de loi. Cependant, M. Cotler et moi-même sommes venus ici aujourd'hui pour vous dire que nous rendrons public un avant-projet de loi d'ici le 6 mars 2006. C'est beaucoup plus tôt que la date que nous avions indiquée dans notre lettre, où nous proposons de déposer un projet de loi avant la fin de 2006 ou le début de 2007.

• (1700)

L'hon. Irwin Cotler: Permettez-moi de répondre brièvement à votre question au sujet des gens que nous avons consultés ou des groupes intéressés qui ont été consultés à ce sujet. Le groupe de travail présidé par Mme Bilson était indépendant du gouvernement; il s'est penché sur l'équité salariale à la fois dans le secteur public fédéral et dans le secteur privé. Il a consulté notamment l'Association des banquiers canadiens, les Employeurs des transports et communications de régie fédérale, le Congrès du travail du Canada, y compris l'Alliance de la fonction publique du Canada, de même que la Confédération des syndicats nationaux, l'Association nationale de la femme et du droit, le Comité canadien d'action sur le statut de la femme, le Secrétariat du Conseil du Trésor et différents employeurs du secteur public. Le groupe de travail a aussi consulté des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux, en particulier ceux qui se sont dotés de régimes d'équité intéressants, notamment le Québec, l'Ontario et le Manitoba.

En outre, et on l'oublie parfois, le groupe de travail a tenu des consultations pancanadiennes qui comprenaient des audiences publiques dans sept grandes villes — Vancouver, Edmonton, Yellowknife, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax — ainsi qu'une série de tables rondes avec d'autres groupes d'intervenants, dont des employeurs.

Si j'en parle, c'est que cela souligne l'importance des sept principes sur lesquels se sont entendus tous ces intervenants dont j'ai parlé, et cela souligne également que nous partageons les sept mêmes principes.

Nous avons donc fait de grands progrès. Nous avons maintenant en commun la compréhension et l'appui à l'égard des sept principes fondamentaux dont le premier est bien sûr le droit constitutionnel à l'équité salariale à titre de droit humain fondamental, en ce qui a trait au droit à un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Nous passons maintenant de l'acceptation de ces sept principes communs à la mise en oeuvre.

En ce qui a trait à la mise en oeuvre, mon collègue Joe Fontana a expliqué comment nous avons l'intention de procéder. Nous allons entre autres demander que soient rédigées des propositions législatives en langage clair et simple pour le début de l'année prochaine, puis nous entamerons avec l'aide de facilitateurs des discussions avec les intervenants au sujet de ces propositions législatives. Cela devrait nous mener à la mesure législative définitive, comme je l'ai dit, une mesure qui recevra, nous l'espérons, l'appui de tous les intervenants d'ici la fin de 2006-2007.

Cette échéance nous semble raisonnable. Nous espérons pouvoir la respecter. Nous serons heureux de vous consulter, bien sûr, durant tout ce travail, tout comme nous vous ferons rapport de nos progrès durant cette période.

Mme Lynne Yelich: Les recommandations que vous avez dit avoir obtenues à partir de ces consultations sont-elles rédigées quelque part, inscrites dans un document ou énoncées sous forme de recommandations, tout comme notre comité a fait des recommandations, de façon à ce que nous puissions faire la comparaison? Je parle des intervenants.

L'hon. Irwin Cotler: Ces recommandations se trouvent dans le rapport Bilson. Vous les avez reçues, je crois. Elles sont regroupées sous le nom de chacun des intervenants dont j'ai parlé.

Mme Lynne Yelich: Vous avez dit qu'il y avait de nombreuses poursuites et contestations judiciaires. Pourriez-vous nous en dire le nombre, ou pourriez-vous nous dire quelles sont ces contestations dont vous avez parlé dans vos remarques préliminaires?

• (1705)

L'hon. Irwin Cotler: Il y a un certain nombre d'affaires importantes. Je vais me faire un plaisir de dresser l'inventaire de ces affaires avec vous.

Tout d'abord, il y a l'affaire opposant le Conseil du Trésor de Terre-Neuve et l'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve. C'est une affaire qui remonte à 2002. En Ontario, il y a l'affaire Ferrell.

Je pourrais tous les passer en revue, mais si je veux parler des cas principaux, je dirais qu'il y a à l'heure actuelle dix grandes affaires dans ce domaine. Toutes ces affaires ont quelques points communs — le fait que ces procès durent beaucoup de temps, le fait que les mesures de redressement obtenues peuvent prendre jusqu'à 20 ans à être appliquées, et les mesures de redressement obtenues sont très coûteuses compte tenu de leur caractère rétroactif, sans parler de l'incertitude, entre autres, en ce qui a trait aux employeurs et aux employés durant tout ce processus.

Le rapport Bilson fait expressément mention de l'importance de produire des propositions législatives claires et bien orientées de façon à pouvoir éviter le borbier judiciaire dans lequel s'est enlisée l'équité salariale jusqu'à maintenant. C'est un véritable borbier judiciaire, et nous voulons protéger les employeurs, les employés, la population, les femmes et tous les intervenants contre de telles situations.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur le ministre.

Mme Gagnon.

[Français]

Mme Christiane Gagnon (Québec, BQ): Merci, messieurs les ministres.

J'ai entendu le plaidoyer du ministre Cotler sur le lien qu'il y a entre les droits humains et la parité salariale. Toutefois, son peu d'empressement à déposer un projet de loi sur l'équité salariale ne fera pas en sorte que ses paroles sur l'équité et la justice seront concrétisées à court terme.

On a mis sur pied un comité qui a travaillé à l'élaboration de recommandations, mais je me demande si on était vraiment sérieux quand on l'a fait. Si j'ai bien lu votre rapport, vous dites que les fonds manquent pour procéder à la mise en oeuvre d'un projet de loi sur l'équité salariale. Vous dites qu'il n'y a pas de feuille de route. Pourquoi n'avez-vous pas proposé une feuille de route aux personnes qui ont travaillé au comité sur l'équité salariale?

Aujourd'hui, vous venez nous dire qu'il n'y aura pas de loi ou que cela sera remis à plus tard parce qu'il y a un certain travail à faire et qu'il n'y a pas de feuille de route. Il y a des recommandations, mais l'équipe du groupe de travail n'a pas prévu que des personnes s'interrogent sur certains aspects de l'application de ce projet de loi. Il est certain qu'un projet de loi sur l'équité salariale exige une volonté politique. Ce n'est pas un projet de loi qui va plaire à tout le monde. On regarde ce qui s'est passé dans le cas de Postes Canada. On en appelle d'un jugement du tribunal. Cent cinquante millions de dollars seraient réclamés à Postes Canada pour accorder aux employées féminines la parité salariale avec leurs confrères. Ce sont 6 000 personnes qui ne sont pas rémunérées justement.

D'ailleurs, dans une des remarques de votre rapport, vous dites que cela irrite également certains employeurs fédéraux. Est-ce à cela que vous faites allusion quand vous dites que la mise en oeuvre d'un projet de loi sur l'équité salariale est le genre d'irritant que vous voulez remettre à plus tard? Il faut de la conviction politique pour mettre en oeuvre un tel projet de loi. Vous nous dites qu'il existe des lois dans d'autres provinces, notamment au Québec. Vous ne voulez pas trop vous en inspirer, mais ces lois existent quand même déjà. Ce n'est peut-être pas la septième merveille du monde. Toutefois, vous aviez des balises pour essayer de voir à ce qu'un projet de loi soit mis en oeuvre.

C'est très décevant pour les gens qui ont travaillé à ce comité, d'autant plus que vous allez avoir un autre type de comité dirigé par un animateur qui fera en sorte que les gens vont travailler ensemble.

Ces gens seront ensuite consultés. Avez-vous pensé à y intégrer les gens qui ont déjà participé à cette réflexion au lieu de simplement les consulter, comme s'ils étaient maintenant écartés d'une autre réflexion devant mener à la concrétisation d'un projet de loi? Aujourd'hui, je suis très déçue. Je m'attendais à ce que des balises soient données pour un projet de loi. Vous dites que ce sera dans quatre mois, mais on sait très bien qu'avant l'adoption d'un projet de loi, il faut compter deux ans.

J'aimerais avoir vos commentaires.

• (1710)

[Traduction]

La présidente: Nous apprécierions que vous posiez une question.

[Français]

Mme Christiane Gagnon: Je veux avoir la réflexion du ministre. J'ai réagi à son envolée oratoire sur les droits humains. Je partage ses préoccupations sur les droits humains. Toutefois, il ne s'agit pas d'un dossier et d'une préoccupation qui... Les employées de Postes Canada réclament l'équité salariale depuis 23 ans. Vous avez eu beaucoup de temps pour réfléchir à la mise en oeuvre d'un projet de loi. Pourtant, aujourd'hui, vous arrivez ici et vous n'avez rien à offrir, sauf la mise en place d'un autre comité.

J'ai été chargée du dossier de la condition féminine en 1993, et on parlait déjà de l'équité salariale à ce moment-là. À un moment donné, il faut mettre ses culottes et se dire qu'on y va et expliquer aux employeurs qu'on pourrait irriter la mise en oeuvre d'un projet de loi sur l'équité salariale.

Merci.

[Traduction]

La présidente: Il y a une question, monsieur le ministre.

[Français]

L'hon. Irwin Cotler: Merci, madame la présidente.

J'ai commencé par vous faire part de notre volonté politique. Il ne fait aucun doute que nous nous sommes engagés à mettre en oeuvre ce dont vous avez parlé. Ce ne sont pas des propos partisans. Nous sommes assemblés ici pour partager la cause commune qui nous rassemble. Quand on parle de la cause commune, il ne s'agit pas de propos partisans. La volonté politique est claire et forte: il n'y a aucun doute à cet égard.

Deuxièmement, et je l'ai précisé, on a l'intention de déposer un projet de loi ancré dans les sept principes fondamentaux du groupe de travail Bilson. Je dois vous dire que ce groupe de travail a fait de vastes recherches et consultations. Il a soumis son rapport en mai 2004, après trois années de recherches et d'enquêtes sur ce sujet.

Nous allons maintenant proposer un projet de loi ancré dans les sept principes fondamentaux que j'ai déjà partagés. La question qui se pose à nous maintenant n'est pas de savoir s'il faut présenter un projet de loi ou quels sont les principes fondamentaux, car ceux-ci sont clairs. La question est de savoir comment on doit mettre en oeuvre ces principes fondamentaux, chose que le groupe de travail de Bilson a citée comme étant un problème. Il y a acceptation des sept principes par tous les intervenants. Cependant, il n'y a pas la même acceptation à l'égard des moyens et processus pour mettre en place ces principes.

J'ai cité quelques-uns de ces problèmes. Premièrement, comme l'a mentionné le groupe de travail de Bilson, il y a un manque d'orientation et de clarté quant aux concepts et aux méthodologies essentiels dans nos lois actuelles sur la parité salariale. Il s'agit de l'un des enjeux mentionnés par le groupe de travail: il faut qu'il y ait de la clarté à l'égard de la question de la direction. Il ne parlait pas de la question des principes. Deuxièmement, ce manque d'orientation et de clarté ont abouti à des relations de travail conflictuelles et à des procès longs et coûteux. J'ai cité quelques-uns de ces procès. Troisièmement, il y a beaucoup de problèmes de méthodologie, et mon collègue Joe Fontana les a mentionnés. Nous voulons faire des consultations puisque les intervenants ont eux-mêmes demandé que nous en fassions avant de déposer un projet de loi.

Il ne fait aucun doute que nous voulons déposer un projet de loi aussitôt que possible. C'est seulement une question d'étape. Il faut définir le processus pour la consultation qui a été demandée par les intervenants eux-mêmes.

• (1715)

[Traduction]

La présidente: Merci, monsieur le ministre.

Nous allons passer à Mme Torsney.

L'hon. Paddy Torsney (Burlington, Lib.): Je croyais que vous alliez donner la parole à Mme Neville.

La présidente: Mme Neville.

L'hon. Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.): Je vous remercie messieurs les ministres d'être venus témoigner aujourd'hui.

J'ai plusieurs questions.

Vous avez sans doute sentis la frustration des membres du comité et des groupes concernés vis-à-vis de la lenteur des progrès. Nous avons mis cette question à l'ordre du jour délibérément pour essayer de faire avancer les choses.

Je pense que tous les membres du comité ont reçu des lettres de l'Association des banquiers canadiens, qui s'inquiète que nous ne les ayons pas consultés avant de déposer notre rapport à la Chambre des communes. Ma première question est donc la suivante: Avez-vous également été contactés par d'autres groupes qui exprimaient leurs inquiétudes?

Monsieur Cotler, vous avez parlé des nombreuses embûches du système actuel et du fait qu'on ne peut pas s'inspirer des lois provinciales. Ma question: Y aurait-il un autre modèle législatif provincial dont nous pourrions nous inspirer pour que les choses aillent plus vite? Je pense que ce qui est frustrant, c'est que les choses se fassent si lentement.

Je ne me souviens plus de ma troisième question, alors je vous demanderais de répondre à celles-ci et j'y reviendrai plus tard.

L'hon. Joe Fontana: Anita, j'aimerais d'abord vous dire qu'en effet, c'est frustrant pour le comité, c'est frustrant pour le gouvernement et c'est frustrant pour tous ceux et celles qui ont participé à ce système à de nombreuses reprises. Mais nous partions de loin. En réalité, nous nous inspirons du rapport Bilson, qui part de ces recommandations. La question n'est pas « Faut-il faire quelque chose? », c'est « Comment faire quelque chose? », et le plus dur, ce sont toujours les détails. Même Bilson a reconnu qu'elle n'avait pas de plan d'exécution ni de marche à suivre. Le problème, c'est que c'est une question très complexe et que nous voulons faire les choses correctement. Nous ne voulons pas créer un régime défectueux qui ne donnera pas les résultats que nous souhaitons, surtout pour les

femmes, qui ont droit à la parité salariale. C'est un droit de la personne.

Par conséquent, nous sommes résolus à agir et, en réalité, nous avançons à grands pas pour mettre en place une stratégie d'exécution. Il ne s'agit pas de consulter davantage; il ne s'agit pas de vérifier encore si nous sommes dans la bonne voie. Il s'agit de créer un avant-projet de loi en langage clair pour que les gens comprennent ce que nous voulons faire et comment nous voulons le faire.

Nous présenterons peut-être deux ou trois exemples pour l'élaboration de l'avant-projet de loi. Vous avez parlé des modèles provinciaux. Eh bien, l'Ontario dispose d'un modèle formidable qui fonctionne très bien; tout comme le Québec et le Manitoba. Il y a des pour et des contre dans chaque cas.

Après l'élaboration de l'avant-projet de loi, qui servira de plan d'exécution, je pense que la voie à suivre sera claire et il conviendra bien sûr de demander à votre comité et au comité des groupes intéressés de nous aider à préparer le texte de loi définitif pour que nous puissions le mettre en vigueur complètement.

Oui, comme vous le savez, le gouvernement subit des pressions, tout comme les députés, des défenseurs et des détracteurs de cette initiative, qui veulent savoir quand elle sera appliquée, quelles en seront les embûches... Par conséquent, nous n'avons pas besoin d'un modèle tiré d'une formule, soit l'approche de Bilson, ce qui veut dire que vous aurez une formule qui s'appliquera à toutes les autorités, nationales ou autres. Nous voulons quelque chose qui s'inspire de l'expérience et de l'expertise de nos homologues provinciaux. Je sais que cette question est très importante pour les ministres provinciaux et territoriaux. Cependant, je pense qu'il est très important, surtout dans le contexte des syndicats et des négociations collectives, de respecter et peut-être d'utiliser ces modèles pour parvenir à la parité que nous recherchons.

Oui, nous présenterons ces exemples, le plan d'exécution, le plus tôt possible, au début de l'année.

• (1720)

L'hon. Anita Neville: Puis-je poser deux autres questions?

Avez-vous envisagé la possibilité de présenter deux projets de loi, l'un pour les travailleuses syndiquées et l'autre pour les travailleuses non syndiquées? Est-ce que cela accélérerait le processus?

Messieurs les ministres, ma deuxième question porte sur les échéanciers. Vous avez dit que le projet de loi ou l'avant-projet de loi serait déposé en mars 2006. Combien de temps faudra-t-il pour recruter le facilitateur? Quelle sera la durée du processus? J'ai peur que cet autre processus vienne encore ralentir les choses considérablement. Beaucoup de gens suivent l'évolution de ce dossier et attendent des résultats depuis longtemps.

L'hon. Joe Fontana: Anita, nous entendons déposer un projet de loi qui s'appliquera à la main-d'oeuvre syndiquée et non syndiquée, mais dans l'un et l'autre cas l'approche devra être un peu différente. Pour la main-d'oeuvre syndiquée, il faut tenir compte des conventions collectives. Il s'agit, je le répète, d'une valeur fondamentale à nos yeux. Évidemment, pour la main-d'oeuvre non syndiquée, l'approche devra être différente. Il faut comprendre que nous passons d'un système fondé sur des plaintes, qui manifestement ne fonctionne pas — d'où le grand nombre de poursuites intentées devant les tribunaux — à un modèle proactif comparable à celui qui existe au Québec et en Ontario. Ce système permettra de régler les différends en examinant certains aspects et en apportant les correctifs nécessaires.

Pour ce qui est de l'échéancier, une fois que nos propositions auront été rédigées en langage clair sous la forme de l'avant-projet de loi, nous espérons que le groupe des intervenants, avec l'aide du facilitateur, pourra faire avancer les choses aussi vite que possible. Si cet avant-projet de loi est présenté au début de l'année prochaine, il n'est pas impossible que le projet de loi soit prêt au mois de septembre, si bien que votre comité pourra s'atteler à sa mise en oeuvre à ce moment-là. Ce n'est pas nous qui ralentissons le processus en préparant un avant-projet de loi qui précédera le dépôt d'un projet de loi. Le facilitateur et les intervenants auxquels nous ferons appel pourront faire avancer le processus très rapidement.

L'hon. Irwin Cotler: C'est une question importante que j'aimerais commenter.

Anita Neville a exprimé sa frustration face à la lenteur du processus. J'ai éprouvé la même chose avant de devenir député. Quand j'étais professeur de droit, j'ai réclamé une loi de ce genre pendant des années. Dans les premiers discours que j'ai prononcés après mon élection, j'ai exprimé la nécessité d'une loi garantissant un salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Le groupe de travail présidé par Mme Bilson a été créé en 2001. Il a présenté son rapport en 2004 et j'en ai pris connaissance. Je ne sais pas combien d'entre vous ont eu l'occasion de le lire; il fait presque 600 pages et comprend 113 recommandations. Il décrit certains facteurs particulièrement complexes dont nous devons tenir compte. C'est le groupe de travail de Mme Bilson qui a déclaré qu'il faut examiner l'interaction entre la négociation collective et le processus d'équité salariale.

J'ai résumé les questions soulevées par le groupe de travail simplement sur cette question. Je crois qu'il appartient à votre comité de les tirer au clair. Quelles garanties sont susceptibles de satisfaire tous les partenaires du marché du travail? Les syndicats devraient-ils être conjointement responsables de la mise en oeuvre et du maintien de l'équité salariale, avec les employeurs? Quels mécanismes faut-il mettre en place pour que l'employeur ou le syndicat puisse contester si l'autre partie ne remplit pas ses obligations conformément à l'objectif de l'équité salariale? Faut-il éviter de comparer les salaires à ceux qui existent sur le marché externe, étant donné qu'on se trouverait par le fait même à importer la discrimination contre les travailleuses — le problème même que la politique d'équité salariale vise à corriger? Comment éviter l'escalade des salaires après la mise en oeuvre d'une politique d'équité salariale? Quels changements aux balises faut-il incorporer à la négociation collective pour éviter l'escalade des salaires? Qu'en est-il des travailleuses non syndiquées? Et ce ne sont là qu'une partie des questions qui se posent en matière de négociation collective et d'équité salariale.

Je pourrais dresser une liste semblable pour d'autres aspects de la question, mais je ne le ferai pas, madame la présidente. Je veux

simplement que vous compreniez bien que nous devons bien réfléchir pour ne pas mettre en place un système qui, parce qu'il n'est pas clair, parce que les orientations ne sont pas définies ou parce qu'elles ne sont pas limpides — entraînera des litiges prolongés et coûteux qui ne régleront pas le problème et entraîneront encore plus de mécontentement après toutes ces années d'attente.

Je vous ai donné un aperçu de l'un des facteurs que nous avons cernés, la négociation collective et l'équité salariale. J'aurais pu en évoquer bien d'autres, mais je crois que vous comprenez où je veux en venir.

La présidente: Merci, monsieur le ministre

Nous allons passer à Mme Crowder.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): Merci.

Je remercie les deux ministres d'être venus nous rencontrer aujourd'hui. Comme vous pouvez le constater, c'est une question qui soulève beaucoup de passion. Vous nous pardonneriez de notre cynisme.

Je vais lire une citation d'un article publié le 4 juillet 2004 dans le *Toronto Star*. Le titre de l'article est « [Traduction] *Il faut une nouvelle loi pour régler l'inéquité salariale* ». Voici ce que dit l'article: « [Traduction] Publié dans le contexte de la frénésie du déclenchement d'élections au printemps, le rapport fédéral du groupe de travail sur l'équité salariale a fait de petites vagues sur la mare des médias avant d'y couler comme un pavé. » On dit également qu'après les élections, le rapport sur l'équité salariale, dont le sous-titre est *Une nouvelle approche à un droit fondamental*, trouverait un écho dans le programme législatif.

Dix huit mois plus tard, aucune mesure législative n'en encore été présentée. J'ai présenté une motion au mois de mai pour réclamer une mesure législative sur l'équité salariale. Je soumetts que si notre comité n'avait pas été efficace, s'il n'avait pas fait son travail, nous ne discuterions plus de loi en matière d'équité salariale, malgré toutes les bonnes intentions manifestées.

Il existe une expression que je paraphraserai. Monsieur le ministre, je ne sais pas si vous connaissez cette expression, mais on dit que justice différée est justice refusée.

La juge Abella a parlé d'équité en matière d'emploi en 1984, et elle disait que l'équité salariale est un droit humain fondamental. Vous avez tous les deux déclaré bien clairement qu'il s'agit d'un droit fondamental de la personne, et pourtant, il faut encore...

Mme Yelich a parlé des entreprises — j'en ai moi aussi des listes — et nous parlons d'une période de vingt ans. Nous parlons de femmes qui se sont vu refuser le droit humain fondamental à la parité salariale. Ce que nous avons demandé, c'est qu'une loi soit adoptée. Nous ne voulons plus de consultation. En fait, nous savons que l'Association nationale de la femme et du droit et le Congrès du travail du Canada ont tous deux écrit au ministre Fontana pour lui dire qu'il y avait eu suffisamment de consultations et qu'il fallait rédiger une loi.

Une voix: [Note de la rédaction: Inaudible]

Mme Jean Crowder: Nous n'avons toujours pas cette loi, car si nous l'avions, nous l'examinerions aujourd'hui.

Permettez-moi de terminer.

Ce que je veux savoir plus particulièrement, c'est pourquoi nous ne pouvons pas avoir un avant-projet de loi dès maintenant pour orienter les consultations.

La semaine dernière, le comité de la santé traitait la question des techniques de reproduction. Les gens en ont marre de telles lenteurs. Un avant-projet de loi permettrait à aux groupes que nous représentons de tenir des consultations.

Avant que vous répondiez à cette question, permettez-moi de mentionner que, à la page 503, il est question des négociations collectives et du fait qu'il incombe à l'employeur et non au syndicat de respecter les principales obligations énoncées dans la Loi sur les droits de la personne. Il s'agit d'une étude approfondie de la négociation des conventions collectives et de la situation des petites entreprises et des petits employeurs. Pourquoi devrions-nous repartir à zéro de nouveau?

Pourriez-vous m'expliquer pourquoi nous n'avons pas dès maintenant une mesure législative à ce sujet et quelles seront les différences pour en arriver à un consensus?

• (1725)

La présidente: Merci, madame Crowder.

Monsieur le ministre, s'il vous plaît.

L'hon. Joe Fontana: Pour avoir été député pendant longtemps, vous savez que si nous vous avons présenté un projet de loi à la hâte, nous aurions été critiqués pour n'avoir pas fait notre travail convenablement. La question n'est pas de savoir s'il faut tenir plus de consultations; c'est une question de mise en oeuvre. Vous conviendrez tous que c'est une question complexe. Si elle était simple, quelqu'un aurait sûrement déjà produit une mesure législative.

Également, le fait est que d'autres semblent croire qu'il y a des choses plus importantes que les mesures législatives. Si le Parlement voulait continuer son travail, il pourrait le faire pendant encore deux ou trois mois — sans que son attention soit détournée vers d'autres choses — pour régler les problèmes comme l'équité salariale.

Vous avez demandé si nous voulons plus de consultations. Eh bien non. Nous voulons présenter un avant-projet de loi rédigé en langage clair afin que nous puissions passer à la mise en oeuvre. Vous reconnaîtrez que bon nombre des 113 recommandations ne poseront aucun problème, que tout le monde s'entend sur ces questions, mais il y a d'autres questions complexes que le ministre Cutler et moi avons essayé d'aborder.

Nous voulons présenter une bonne mesure législative. Il ne faut pas croire qu'en présentant un projet de loi quelconque on pourra satisfaire les gens... Vous auriez été la première à nous critiquer si nous avions présenté un projet de loi médiocre à seule fin de dire que nous en avons présenté un.

Mme Jean Crowder: Monsieur le ministre, vous avez à votre disposition un grand nombre d'experts, et je suis sûre qu'ils peuvent examiner les lois qui existent déjà. Compte tenu du travail législatif qui a déjà été fait en Ontario et au Québec, il y a sûrement quelque chose qui pourrait être utilisé.

L'hon. Joe Fontana: Eh bien, permettez-moi de vous poser une question. Vous avez vous aussi l'occasion de nous donner des conseils, quel modèle devrions-nous choisir?

Mme Jean Crowder: Celui de l'Ontario.

L'hon. Joe Fontana: Pas de problème.

L'hon. Irwin Cotler: J'aimerais moi aussi répondre, car je suis d'accord avec l'honorable...

• (1730)

Mme Jean Crowder: Écoutez, vous ne pouvez pas me tenir responsable de l'absence d'une loi dans ce domaine en Colombie-Britannique. Donnez-moi une chance.

L'hon. Irwin Cotler: Je veux juste dire que je suis d'accord avec la députée. Votre comité a joué un rôle de catalyseur, et nous en sommes très contents.

Vous avez été une animatrice importante dans les progrès de ce dossier. Nous vous en remercions.

Parlant de frustration, j'ai comparu devant le comité de la juge Abella; j'étais là à titre d'expert-conseil. Les comptes rendus montreront que je réclamaï — il y a 25 ans — qu'un salaire égal soit versé pour un travail d'égale valeur. Ma position est donc déjà connue.

Une fois à cette étape, nous convenons qu'il faut un avant-projet de loi afin que les intervenants puissent tenir des consultations. Nous ne discutons pas de principes, non plus que de généralités. Nous prévoyons présenter un avant-projet de loi rédigé en langage clair au début de la nouvelle année et, comme je l'ai dit, nous voulons aller de l'avant aussi rapidement que possible.

Permettez-moi de faire une observation pour conclure ce sujet. Vous avez parlé du modèle de l'Ontario. J'ai examiné ce modèle. À l'heure actuelle, je peux vous parler de 15 problèmes que pose ce modèle de l'Ontario. Ce que je dis, c'est qu'il faut aller de l'avant. Le ministre de la Justice ne cherche pas à faire obstacle dans ce dossier. Il veut suivre un plan pour obtenir des résultats. Par contre, il faut faire le travail nécessaire; il faut examiner les modèles. Si l'on présente un modèle, il faut en assumer la responsabilité.

Je vais répondre à ces questions au sujet du modèle de l'Ontario: il ne s'applique pas à tous les employeurs quelle que soit la taille de l'entreprise, il n'est pas suffisamment souple à l'égard des petits employeurs et il n'offre aucune directive en matière d'élimination du sexisme.

Mme Jean Crowder: Excusez-moi, monsieur Cotler, mais si vous êtes au courant des problèmes, vous pouvez donc les régler dans votre avant-projet de loi. Je ne suis pas conseillère juridique.

L'hon. Irwin Cotler: Ce que je dis, c'est que si l'on propose une solution miracle...

Mme Jean Crowder: Je ne suis pas chargée de rédiger le projet de loi.

L'hon. Irwin Cotler: Lorsqu'on propose une solution miracle...

La présidente: Silence. Que chacun s'en tienne à...

L'hon. Irwin Cotler: Je vais conclure.

Nous avons examiné les modèles qui sont proposés à titre de solution miracle. Nous voulons réaliser des progrès; nous ne voulons pas adopter une solution miracle plutôt qu'une mesure qui bénéficiera à toutes les parties en cause. Nous examinons donc le modèle du Québec et celui de l'Ontario, ainsi que celui du Manitoba.

Mais pour répondre à votre question rapidement, nous avons surtout donné instruction à nos fonctionnaires — comme vous l'avez dit — de rédiger ces propositions législatives en termes clairs pour le début de la nouvelle année afin que les consultations puissent commencer.

Je vous dirai également que les groupes d'intervenants qui ont réagi au rapport Bilson nous ont dit qu'ils sont des experts et qu'ils ont besoin de plus de temps pour dire ce qu'ils en pensent. De tels problèmes ne peuvent pas être résolus au moyen de solutions miracles.

Nous allons réaliser des progrès car nous nous sommes engagés à régler ces problèmes. Nous partageons cet engagement avec vous. Nous comprenons votre frustration. Nous ne voulons pas ralentir les choses; nous voulons régler le problème. C'est pourquoi nous allons travailler avec toute la diligence nécessaire.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons à Mme Guergis, mais auparavant, je signale au comité que nous allons être plus rigoureux, car nous voulons que chacun ait la possibilité de prendre la parole.

Mme Guergis.

Mme Helena Guergis (Simcoe—Grey, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie les deux ministres de comparaître devant nous aujourd'hui.

Monsieur Cotler, je suis d'accord avec vous sur le fait qu'on ne saurait simplement cloner les lois provinciales. Je reconnais également qu'une telle mesure ne peut être rédigée du jour au lendemain, puisque le groupe de travail a entrepris son analyse en 2001 et qu'il prévoit la terminer en 2007. Mon collègue du Bloc est remonté jusqu'en 1993 et ma collègue du NPD, encore plus loin. Le problème ne date donc pas d'hier.

Mais je vous remercie beaucoup tous les deux d'avoir répondu à la question évidente de savoir pourquoi il a fallu si longtemps. Cette question vous a été posée à de nombreuses reprises, je ne la poserais donc pas.

L'un de vous pourrait peut-être nous dire quels intervenants le groupe de travail sur l'équité salariale n'a pas rencontrés. Y en a-t-il d'autres que le nouveau facilitateur impartial rencontrera?

Une voix: Je n'ai pas entendu la question.

Mme Helena Guergis: Ma question était de savoir si vous pouviez nous dire quels intervenants le groupe de travail sur l'équité salariale n'a pas rencontrés durant ses consultations de quatre ans. Y en a-t-il d'autres que le facilitateur impartial rencontrera peut-être?

Je serais également curieuse de savoir pourquoi le mandat du groupe de travail ne comprenait pas une stratégie quelconque de mise en oeuvre.

D'après ce que j'ai entendu aujourd'hui et d'après ce que j'ai lu, je suppose que le rôle du facilitateur sera extrêmement important. Pourriez-vous nous donner des conseils quant à l'importance du rôle de ce facilitateur?

Savez-vous s'il existe de profondes divergences d'opinion entre divers intervenants quant à la façon de mettre en oeuvre l'équité salariale? De telles profondes divergences d'opinion seraient-elles l'une des raisons des lenteurs?

Comment notre comité peut-il vous aider à obtenir un consensus?

• (1735)

L'hon. Joe Fontana: Puis-je répondre à la dernière partie de votre question?

Bien sûr, votre comité participera activement de façon très constructive et utile à l'examen des propositions législatives qui seront présentées. Nous espérons que vous y participerez pleinement,

non seulement à cette étape, mais aussi lorsque la mesure législative définitive sera présentée.

La tâche du facilitateur sera extrêmement difficile, car il existe de grandes divergences d'opinion quant à la façon dont on peut arriver à l'équité salariale. Si c'était facile, je suis sûr que ce serait déjà fait, mais il y a des divergences d'opinion entre les employeurs et entre les groupes d'employés, entre autres. Le rôle du gouvernement, à mon avis... Nous savons tous que certains ont des intérêts particuliers, mais l'un des deux principes de base est qu'il s'agit d'un droit de la personne, et nous voulons respecter tout à fait le processus de négociation collective.

Les modèles et les fonctions du facilitateur nous aideront grandement à rallier toutes les opinions, malgré les divergences qui existent et dont vous entendrez parler — surtout lorsque nous déposerons l'avant-projet de loi.

Mme Helena Guergis: Avons-nous une idée ou une liste qui permette de savoir en quoi consiste exactement la tâche du facilitateur? Vous venez de nous en dire un peu plus au sujet de son rôle. Auriez-vous un document quelconque que nous pourrions consulter à ce sujet?

L'hon. Joe Fontana: Nous pourrions préparer quelque chose à l'intention du comité pour vous expliquer le rôle du facilitateur, ainsi que l'interaction avec les intervenants et l'échéancier, pour montrer que nous essayons de progresser aussi rapidement que possible en vue de présenter la meilleure mesure législative possible, une mesure législative que le Canada pourra montrer fièrement au reste du monde.

Mme Helena Guergis: Je vous en remercie.

Le fait de comprendre le rôle du facilitateur nous sera grandement utile pour aider le gouvernement à atteindre un consensus dans ce dossier épineux.

Je n'ai plus d'autre question.

L'hon. Irwin Cotler: Votre question est importante et je vais donc essayer de la résumer aussi brièvement que possible.

L'Association nationale de la femme et du droit, le CTC, l'ETCOF et l'Association des banquiers canadiens ont appuyé l'idée de mettre sur pied un comité d'intervenants chargé de discuter les questions non réglées afin d'en arriver à un consensus quelconque. Les employeurs du secteur privé ont manifesté clairement leur soutien à cette initiative, mais ils s'opposent à toute mesure gouvernementale visant à réformer l'équité salariale avant que les intervenants aient eu la possibilité de discuter des questions non réglées. Et il faut aussi tenir compte du Conseil du Trésor.

Il y avait des questions non réglées au sujet des employeurs, et il y avait les quatre autres questions qui vous ont été présentées, sur lesquelles il n'existait pas de commun accord: l'interrelation entre l'équité salariale et la négociation collective; les fonctions et obligations des employeurs et des syndicats dans la mise en oeuvre et le maintien de l'équité salariale; la fonction et les pouvoirs des comités en milieu de travail pour l'élaboration et la mise en oeuvre de l'équité salariale, et la définition du mot « établissement ». Il y en a d'autres, mais nous avons souligné ces quatre-là. Je vous ferais mourir d'ennui si je vous donnais tout l'inventaire des sujets sur lesquels ils ne s'entendaient pas. Ils ont pu s'entendre sur les questions de principe, mais ils ne s'entendaient pas sur la question de la mise en oeuvre, et cela fait partie du problème.

Je me dois de signaler que nous avons écrit à tous les principaux ministères, parce que c'est un autre problème. Les recommandations ont des effets sur toute une gamme de ministères. Il s'agit entre autres de Ressources humaines et Développement des compétences, Condition féminine, le Conseil du Trésor, la Commission canadienne des droits de la personne, le Tribunal canadien des droits de la personne, Finances, etc. Nous avons écrit à tous ces organismes et ministères pour connaître leur opinion sur toutes ces recommandations.

Pour conclure, nous vous avons compris. Il nous faut des consultations efficaces pour cerner les questions sur lesquelles il n'y a pas eu d'ententes et proposer toute une gamme d'options qui ont été élaborées pour en arriver à un accord avec l'aide d'un facilitateur efficace. J'espère que c'est possible, car nous allons leur proposer un cadre. Nous leur proposerons un avant-projet de loi rédigé en langage clair et simple afin d'en arriver à un consensus à partir de leurs opinions divergentes. Nous allons essayer de présenter ce consensus afin d'en arriver à une entente.

Dans le cas du mot « établissement », il existait de nombreuses considérations en concurrence. Comme je l'ai dit, il n'existe donc pas de solution miracle, mais j'espère que nous pourrions réaliser des progrès efficaces.

Comme mon collègue l'a dit, nous serons heureux de toute aide que vous pouvez nous apporter, à toutes les étapes. Nous aimerions pouvoir travailler avec vous. Nous ne travaillons pas de façon isolée.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur le ministre.

Nous allons passer à Mme Torsney.

L'hon. Paddy Torsney: L'un des problèmes, dans ce domaine, c'est lorsque nous avons discuté de mettre en place une loi fédérale à l'intention des employés régis par le gouvernement fédéral et de créer un régime proactif, nous avons donné l'impression que l'équité salariale n'existait pas à l'heure actuelle. Puisque nous discutons de ce sujet et que cette réunion est télévisée, j'estime qu'il est important de dire que l'équité salariale existe. Il s'agit d'une affaire d'une telle complexité qu'elle prive peut-être certains groupes d'employés de la parité salariale qui est l'un de leurs droits.

Dans certaines provinces, les employés régis par la province sont assujettis aux lois sur l'équité salariale. Mais nous parlons ici de mettre en place un nouveau régime proactif à l'intention des employés régis par le gouvernement fédéral, qu'ils travaillent en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique ou dans le Nord.

Dans tout ce dossier, il semble que les groupes d'employeurs fassent montre d'intransigeance. Ils sont peut-être satisfaits de l'état actuel des choses, de continuer la lutte devant les tribunaux, chacun devant y aller à son tour et chaque cas dépendant d'un autre. Ils doivent tous se rendre devant les tribunaux et contester les définitions.

À titre d'employeur fédéral, nous avons eu notre propre débat, notre propre lutte sur l'équité salariale qui nous a presque menés jusqu'à la Cour suprême, jusqu'à ce que les membres de notre caucus s'assurent que le problème soit résolu.

Nous voulons mettre en place un nouveau régime, et donc, comment les gens peuvent-ils se rendre compte que ce processus que vous entamez et le rapport qui a déjà été publié par le groupe de travail constituent une réalisation et que vous vous êtes du moins entendus sur les principes? Quand saura-t-on clairement quand le facilitateur sera nommé, quel sera exactement son travail, et quel délai lui donnera-t-on pour en arriver à la fin des négociations avec les groupes d'employés et d'employeurs, pour lui dire que nous

n'allons pas en débattre jusqu'en septembre ni jusqu'à l'an prochain et que nous n'allons pas continuer de nous en remettre aux tribunaux? Il existe une échéance. Nous nous sommes entendus sur les principes en général, même s'il existe encore certains désaccords, mais c'est assez. Il faut une mesure législative. Qu'ils soient d'accord ou non, nous allons de l'avant. Donnera-t-on une instruction de ce genre à ce facilitateur afin que nous ayons un nouveau régime?

• (1740)

L'hon. Joe Fontana: Oui, oui et oui.

Tout d'abord, l'avant-projet de loi est absolument essentiel, car il créera un cadre qui permettra, comme l'a dit M. Cotler, d'établir un consensus que nous puissions présenter. Nous savons qu'il y aura des divergences d'opinion. On nous le dit constamment. Le fait est qu'il y a des divergences parce que... voyez le nombre de tribunaux. À l'heure actuelle, notre régime se fonde sur les plaintes et sur la Loi canadienne des droits de la personne. Si un employé n'est pas d'accord avec ce que fait son employeur, il dépose une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, et si l'employé n'est pas d'accord avec la décision de la Commission, il va devant les tribunaux. Cela vient de ce que nous n'avons pas d'autre régime que celui fondé sur les plaintes.

Un régime proactif est tout à fait comparable à une loi sur l'équité en matière d'emploi qui permet aux employeurs et aux employés de travailler de façon proactive pour créer des possibilités, tout comme nous voulons des comités ou des mécanismes proactifs d'équité salariale qui nous permettent de combler les fossés entre les hommes et les femmes qui font un travail de valeur équivalente, afin qu'il n'y ait plus aucune différence.

Pour ce qui est des échéances, nous avons fait de grands progrès, puisque nous avons eu des consultations incroyables, une entente sur les principes et des recommandations que nous pourrions maintenant intégrer dans des propositions législatives.

Pour ce qui est du facilitateur, nous cherchons des candidats qualifiés qui pourraient entrer en poste très rapidement. Leur travail consisterait à présenter ces propositions législatives aux groupes d'intervenants et à discuter avec eux afin de trouver une solution finale aux problèmes que pourrait poser la mesure législative que nous espérons présenter le plus rapidement possible en 2006, plutôt qu'en 2007 comme nous l'avions indiqué auparavant. C'est pour cette raison que l'avant-projet de loi, dont nous n'avions pas parlé dans notre lettre en réponse à la demande de votre comité, sera réalisé. Nous voulons pouvoir présenter l'avant-projet de loi le plus tôt possible au début de la nouvelle année. Nous avons parlé du mois de mars, probablement; si nous pouvons le faire plus rapidement, tant mieux. Si nous pouvons nommer le facilitateur très rapidement et commencer ce travail... Voilà quelles sont les échéances et les instructions qui seront données au facilitateur quant au travail qui lui sera confié.

• (1745)

La présidente: Merci.

L'hon. Irwin Cotler: Puis-je... ?

La présidente: Oui, mais très brièvement. Nous devons savoir...

L'hon. Irwin Cotler: Pour répondre à la question, nous comptons un certain nombre de réalisations importantes, et je ne le dis pas pour nous vanter. Ces résultats ont été obtenus grâce à la participation de tous.

La première réalisation importante a été d'appuyer les sept grands principes énoncés dans le rapport Bilson, sur lesquels les intervenants s'étaient entendus. Nous avons déclaré pour la première fois publiquement que nous appuyons ces sept grands principes. Deuxièmement, et c'est la deuxième grande réalisation, c'est la première fois que nous avons déclaré que nous présenterons le plus rapidement possible des propositions législatives en langage clair et simple, comme le réclamaient également les intervenants. La troisième, c'est l'échéancier dont Joe Fontana a parlé et qui mettra aussi en cause le facilitateur. Et enfin, nous avons pour objectif de déposer une mesure législative conformément aux échéances fixées, d'ici la fin de 2006 et 2007.

Il y a autre chose, pour conclure, et j'aurais besoin de votre aide. J'ai examiné tout cela et je dois avouer qu'il m'arrive de me réveiller la nuit et de me dire que je ne suis pas certain que cela pourra marcher. Je vais vous expliquer pourquoi. Quand je regarde tout cela — et je vais terminer sur cette note — pour qu'il puisse y avoir une réforme de l'équité salariale qui tiendra compte de toutes les questions liées au régime actuel d'équité salariale, il faudrait élaborer des définitions claires de ce qu'est la valeur équivalente, des catégories d'emploi, des groupes professionnels, des groupes de comparaison et des employeurs. Il faudra des définitions bien établies sur lesquelles on se sera entendu. Il faudra une directive claire indiquant tout ce que comprend un plan d'évaluation d'emploi sans sexisme, quelle méthode devrait être utilisée pour déterminer l'écart salarial dans le contexte de l'équité, quels facteurs peuvent justifier des différences dans le traitement de chaque sexe et comment on peut maintenir l'équité salariale à long terme une fois qu'elle sera effectivement mise en oeuvre.

Si je dis cela, ce n'est pas pour vous mettre des bâtons dans les roues; c'est parce qu'il va falloir régler ces questions et pour cela, nous devons travailler de concert. Si vous avez des idées sur les questions que j'ai mentionnées et qui feront partie de la consultation, vous pouvez nous les communiquer et nous travaillerons ensemble. Je me dis parfois que j'aimerais vous remettre tout le dossier. Vous pourriez travailler avec les groupes, rédiger les propositions et régler le problème.

La présidente: Au lieu de cela, monsieur le ministre, nous allons continuer les questions de notre comité.

L'hon. Irwin Cotler: Tout ce que je dis, c'est que les fonctionnaires savent qu'ils doivent faire progresser ce dossier aussi rapidement que possible.

La présidente: D'accord. Passons à Mme Bonsant.

[Français]

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

Vous avez dit que l'équité salariale existait déjà dans certaines provinces. Là où j'ai déjà travaillé, l'équité salariale est réglée depuis plus de 10 ans. On a fait également le travail concernant la description de tâches. La compagnie où je travaillais auparavant était sous la juridiction fédérale et faisait des affaires au Québec et en Ontario. Si vous voulez un modèle, je peux vous donner le nom du président de la compagnie. Cela lui fera plaisir de vous aider.

Deuxièmement, une de mes soeurs a travaillé à ce qu'on appelait à l'époque à l'assurance-chômage. Cela a déjà été réglé à certains endroits au gouvernement. Je ne comprends pas que vous n'adoptiez pas les façons de travailler de l'assurance-emploi. Même aujourd'hui, la question n'est pas réglée pour les jeunes journalistes de Radio-Canada, qui font partie de votre domaine gouvernemental. Le gouvernement devrait peut-être prêcher par l'exemple.

Vous retardez le dépôt d'un projet de loi. Vous semblez vous attendre à ce que cette loi soit parfaite. Je pense que c'est une bonne excuse pour ne jamais déposer de projet de loi. Les femmes se battent depuis 20 ans. Ce n'est pas une question politique. Les personnes qui battent en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse ou ailleurs ne sont pas toutes des souverainistes. Ce sont des femmes monoparentales, des femmes qui vivent sous le seuil de la pauvreté. Elles se fichent bien d'avoir ou pas une loi parfaite. Tout ce qu'elles veulent, c'est que cela se règle.

Je veux que vous me donniez l'assurance — par écrit s'il le faut — que ce projet de loi sera déposé très bientôt, pour ne pas que les choses traînent pendant encore 20 ans. J'ai des modèles, si vous en voulez. Allez voir Bell Canada: on va vous régler cela.

[Traduction]

L'hon. Joe Fontana: Pour commencer, permettez-moi de dire... J'espère que ce sont des exemples d'entreprises qui travaillent de concert avec leurs employés et n'ont donc pas besoin de mesures législatives pour reconnaître des droits humains fondamentaux. Le droit d'un homme et d'une femme d'avoir un salaire égal pour un travail de valeur équivalente devrait être respecté... Du moins je l'espère. Malheureusement, je ne suis pas certain que le système fonctionne si bien que l'on puisse s'en remettre à quelqu'un d'autre, aux employeurs et aux employés pour trouver la solution. Les entreprises innovatrices qui accordent de la valeur à leurs employés et à leur travail, surtout au travail des femmes, ont sans doute déjà réglé ce problème.

Mais puisque vous avez dit qu'il existe un bon modèle au Québec... Le modèle du Québec pourrait-il être appliqué à l'ensemble du pays, à l'échelle fédérale? Vous pourriez peut-être nous dire, puisque vous connaissez bien ce modèle, si ce serait faisable ou non. De la même façon, Jean a dit que le modèle de l'Ontario serait peut-être celui que nous devrions choisir. Ces deux modèles ont des éléments très positifs, de bons points forts, mais aussi des faiblesses.

Si nous confions à un facilitateur la tâche de travailler avec nos intervenants, surtout en ce qui a trait à la compétence fédérale, c'est que nous voulons mettre au point une mesure législative et un modèle aussi parfaits que possible. Je suis d'accord avec vous. Je sais que lorsque nous présenterons la mesure législative définitive, les gens ne seront pas entièrement satisfaits — c'est dans la nature des choses — mais nous devons examiner notre expérience et les modèles qui fonctionnent.

Enfin, en ce qui a trait à la mise en place d'une mesure législative, vous avez dit que vous aimeriez un engagement par écrit. Et bien, cet engagement nous le donnons publiquement. Je ne sais pas si une signature vous satisferait davantage que d'entendre Irwin et moi vous dire que nous allons présenter des propositions législatives au début de la nouvelle année. Si j'ai parlé du mois de mars, c'est que nous avons demandé à nos fonctionnaires de travailler à toute vapeur à la préparation de ces propositions législatives. Si nous pouvons le faire plus rapidement, nous le ferons.

Une fois que ces propositions auront été publiées et que le facilitateur sera en poste, les groupes d'intervenants pourront commencer à mettre au point ce modèle de mise en oeuvre, et le plus tôt sera le mieux. Si vous pouvez nous être d'une aide quelconque, plus tôt nous pourrions présenter la mesure législative au Parlement et la faire adopter, plus tôt nous pourrions montrer aux Canadiens, surtout aux Canadiennes, que nous croyons dans les principes des droits humains, les principes de la négociation collective et ceux de l'égalité des sexes.

•(1750)

La présidente: Bien, merci. Votre temps est écoulé.

C'est le tour de Mme Crowder.

L'hon. Irwin Cotler: Madame la présidente, malheureusement, je dois partir pour aller assister au Comité des opérations du conseil des ministres, et je suis déjà 20 minutes en retard. Les fonctionnaires demeureront avec vous, mais j'aurais simplement une petite question très importante à poser rapidement.

[Français]

Premièrement, je veux dire bien clairement que nous ne voulons pas retarder le dépôt de ce projet de loi. Deuxièmement, nous avons examiné les modèles provinciaux. Troisièmement, nous avons fait un examen et une comparaison des projets de loi provinciaux et fédéral.

Aujourd'hui, l'équité salariale est reconnue dans le monde entier comme une nécessité. Pour nous, c'en est une également. Nous ne voulons pas retarder le dépôt d'un projet de loi. Comme je l'ai dit plus tôt, nous avons examiné tous les modèles provinciaux et les avons comparés à notre projet de loi. Nous voulons procéder aussitôt que possible.

Je regrette, mais je dois quitter. Mes officiels seront ici pour...

[Traduction]

La présidente: Le ministre acceptera peut-être de rester un instant de plus pour entendre une question que voudrait lui poser rapidement Mme Smith, à qui Mme Crowder a aimablement cédé sa place. Cette question sera très brève, et nous aimerions que vous y répondiez.

Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie les ministres Cotler et Fontana de leur exposé.

Il y a une ou deux choses qui me laissent perplexe. En juin 2001, le groupe d'étude sur l'équité salariale était créé, et ce groupe d'étude commandait entre 2001 et 2004 des travaux de recherche indépendants sur toute une gamme de questions qui devait vous aider. Ces recherches ont donné lieu à un rapport déposé auprès des ministres de la Justice et du Travail en mai 2004 et intitulé *L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental*.

Sans vouloir vous manquer de respect, votre gouvernement est au pouvoir depuis plus d'une décennie, et ce n'est qu'en novembre, ce mois-ci, que vous, les ministres, cherchez quelqu'un, un facilitateur, pour les aider à rédiger des propositions législatives? Cela me laisse quelque peu perplexe, et j'ai une question à vous poser. Il se peut que quelque chose m'échappe, mais il me semble qu'une certaine confusion règne. Si l'on regarde les délais qui se sont écoulés, on a l'impression que vous vous êtes mal exprimé dans vos intentions ou que certains obstacles sont venus vous empêcher de préparer des mesures législatives. Or, aujourd'hui, nous entendons soudain parler d'un projet de loi qui sera déposé en mars prochain.

Quels ont été les obstacles qui vous ont empêchés...

•(1755)

L'hon. Paddy Torsney: Madame la présidente, j'invoque le Règlement.

Notre comité suit d'habitude un certain ordre de parole. Or, l'ordre vient tout juste d'être changé sous prétexte que Mme Smith avait une question de la plus haute importance à poser. Or, elle vient de demander au ministre de résumer la totalité de notre séance.

La présidente: Je sais. Si nous voulons avoir un résumé lié à...

L'hon. Paddy Torsney: C'est justement tout ce qu'ils nous ont expliqué — les obstacles, la démarche suivie, et tout le reste.

C'est dommage que vous n'ayez pas écouté attentivement, madame Smith...

La présidente: De fait, Mme Smith vient d'arriver.

L'hon. Paddy Torsney: D'abord, c'était Mme Crowder, puis M. Powers, et enfin Mme Smith. Je ne comprends pas que l'on consacre du temps précieux en comité pour demander que l'on nous résume toute la séance.

La présidente: Il nous faut entendre la question, puis la réponse qui sera tout aussi brève.

Mme Joy Smith: Sans vouloir vous manquer de respect, il faut poser la question et elle mérite qu'on y réponde.

L'hon. Paddy Torsney: On y a répondu pendant la dernière heure et demie, madame Smith.

La présidente: Monsieur le ministre, soyez bref, puis vous pourrez partir.

L'hon. Joe Fontana: Bien, pourrais-je...

Mme Joy Smith: J'aimerais que vous me répondiez pour m'expliquer pourquoi vous parlez d'un dépôt imminent. Comment pouvons-nous en être sûr? Quels obstacles ont surgi qui vous ont déjà empêchés de le faire, et qui pourraient ressurgir à nouveau?

L'hon. Joe Fontana: Madame la présidente, je ne vais pas tenter d'expliquer ce dont nous avons discuté pendant la dernière heure et demie et des obstacles qui ont surgi depuis 2001. Mais j'aimerais expliquer quelque chose à Mme Smith qui me semble déjà confuse.

Vous avez parlé de quelqu'un qui nous aiderait à rédiger les propositions législatives. Ce n'est pas ce qui est prévu. Ce sont nos ministères qui rédigent les propositions législatives. La personne qui nous aidera travaillera avec les intervenants pour les mettre en oeuvre, mais ce n'est pas à elle que nous demandons de rédiger les propositions. Nous allons les rédiger nous-mêmes, puis les donner à la personne en question, qui se concertera avec les groupes d'intervenants pour protéger les modèles et la loi, afin que nous puissions les présenter au comité.

Ce qui serait utile, c'est que votre parti nous présente ces propositions sur l'équité salariale, s'il en a.

L'hon. Irwin Cotler: Je ne veux pas revenir sur mon témoignage. Je pense avoir indiqué, en exemple, que dans le cas de la négociation collective et de l'équité salariale, plusieurs questions avaient été abordées et résolues, et que plusieurs questions se posaient au sujet du modèle ontarien. J'ai également lu le témoignage de la professeure Bilson au comité, ainsi que les questions que vous lui avez posées; vous lui avez également rappelé qu'il faudrait aussi se pencher sur le modèle manitobain. C'est ce que nous avons fait. Je pourrais vous en faire une analyse critique, mais je m'en dispenserai.

Ce que je dis, c'est que nous essayons de recueillir les pratiques exemplaires de tous les différents modèles — celui du Québec, qui est nouveau, et ceux de l'Ontario et du Manitoba, qui représentent toujours les pratiques exemplaires — pour faire le lien avec les critiques reçues, pour suivre les principes énoncés par le groupe d'études Bilson, et pour viser la mise en application le plus rapidement possible.

Je pourrais bien me répéter à nouveau, mais il s'agissait d'un exercice effectué en toute bonne foi. Nous voulons travailler en collaboration avec vous, et nous accueillerons avec plaisir toute suggestion que vous pourriez avoir sur les grandes questions que j'ai présentées ou sur d'autres encore que je n'aurai pas eu le temps de proposer. Nous allons tenter de tout regrouper, et cela n'a rien à voir avec la politique: il s'agit de légiférer pour le bien commun.

La présidente: Merci beaucoup.

Je vous remercie, monsieur le ministre.

Madame Gagnon.

[Français]

Mme Christiane Gagnon: Madame la présidente, je n'ai pas posé de questions partisans, j'ai posé des questions au ministre. J'ai vu qu'il était très prêt à déposer un projet de loi. Nous faisons un travail en tant que membres du comité. Nous allons maintenant exercer de la pression sur le ministre à cause de son projet de loi. Je regrette, mais ce n'est pas partisan. Il y a au comité des gens qui ont fait des recommandations au ministre et qui sont déçus.

L'hon. Paddy Torsney: Madame la présidente, c'est Jean Crowder qui a le...

[Traduction]

La présidente: Puis-je vous rappeler tous à l'ordre. J'ai pris note de ce qui a été dit. Merci.

[Français]

L'hon. Irwin Cotler: [Note de la rédaction: inaudible] ... d'avoir un projet de loi. C'est cela.

[Traduction]

La présidente: Merci. J'ai pris note des commentaires.

Je remercie donc le ministre, qui est sur son départ, et je passe maintenant à la suite des questions avec Mme Crowder.

Mme Jean Crowder: Je remercie moi aussi le ministre de sa comparaison, et j'attendrai avec plaisir les propositions législatives qui nous arriveront le plus vite possible.

Lorsque Mme Côté a comparu en mai dernier, elle nous a signalé que le Parlement avait répondu en moins de trois mois au rapport sur l'équité en matière d'emploi déposé par Mme Abella en 1984. On a donc la preuve que le Parlement peut réagir rapidement à des questions qui sont pour lui de la plus haute importance.

Ce que l'on entend aujourd'hui, c'est l'expression d'une profonde lassitude de la part des femmes qui représentent un segment important de la main-d'oeuvre dans les secteurs qui nous occupent aujourd'hui et qui attendent toujours l'équité salariale. À la lumière des antécédents... et je ne critique pas votre gouvernement! L'expérience nous a démontré que les recommandations de rapports ou de commissions royales d'enquête sur les peuples autochtones ou sur ceci ou cela ne sont pas toujours suivies et mises en oeuvre.

Il est important de démontrer aux femmes canadiennes que la volonté politique est véritablement là. Oublions le sectarisme politique! Le gouvernement a beau avoir présenté un programme sur la productivité qui se trouve inscrit dans la consultation prébudgétaire, on semble oublier que ce dont il est question ici, c'est de facteurs de productivité pour les femmes. On peut parler de productivité en termes absolus, puisque les femmes font tourner l'économie de bien des façons. Dans son livre « *The 80% Minority* », Joanne Yaccato explique toutes les décisions d'achat qui sont prises par les femmes; en ne respectant pas ce droit humain fondamental, nous nuisons à la productivité du Canada.

Le Congrès de travail du Canada a fait de l'équité un de ses grands dossiers, tout comme l'Association nationale de la femme et du droit. On parle aussi d'experts qui sont tout disposés à travailler de concert avec votre ministère pour mener à bien les propositions législatives.

Je vous exhorte à aller consulter les groupes qui attendent que vous leur fassiez signe.

• (1800)

L'hon. Joe Fontana: Dans le cadre de cette offre, c'est exactement ce que nous souhaiterions voir le facilitateur faire. Je suis entièrement d'accord avec vous sur le fait qu'il s'agit d'une question de droits humains. Il s'agit d'un programme de productivité pour les femmes, mais aussi d'un programme de productivité en général. Nous sommes d'accord avec vous. Si nous pouvons aider... Je pense que l'offre a été faite. C'est pourquoi nous ne pensons pas qu'il s'agit d'une question de volonté politique. Nous avons dit à de nombreuses reprises aujourd'hui que nous allons présenter des propositions législatives en langage clair et simple afin que nous puissions rédiger cette mesure législative aussi rapidement que possible. Nous aurons besoin de votre aide, ainsi que de l'aide des intervenants, du CTC et d'autres groupes qui ont grandement participé à la préparation des éléments qui étaient inclus dans le rapport Bilson.

Nous serons heureux d'y travailler, et nous fournirons au comité les échéanciers ou le calendrier que nous nous sommes engagés à respecter.

Mme Jean Crowder: Pourriez-vous répondre à cette question très rapidement? Des fonctionnaires du ministère de la Justice continueront-ils à travailler à la mesure législative proposée même si des élections sont déclenchées?

L'hon. Joe Fontana: Oui, bien sûr. Ils continueront à travailler pendant que nous ferons campagne.

La présidente: Je remercie les deux ministres.

On m'a dit qu'ils doivent tous les deux partir. Je les remercie d'avoir participé à notre réunion d'aujourd'hui.

Ce sujet revêt une très haute priorité, et je sais que vos fonctionnaires resteront pour répondre à nos dernières questions. Comme vous le savez, c'est aussi une grande priorité de notre comité. Il y a consensus. Nous espérons que l'avant-projet de loi sur l'équité salariale sera rédigé aussi rapidement que possible.

Merci beaucoup.

Nous allons lever la séance. Cependant, pourriez-vous rester quelques instants, puisque nous avons des questions à régler. Je ne vais pas lever la séance tant qu'elles ne sont pas réglées.

Je veux informer le comité que mercredi, nous allons entendre plusieurs témoins dans le cadre de notre étude sur les prestations parentales pour les travailleurs autonomes. Le comité de direction, qui est composé de la présidente et des trois vice-présidents, s'est réuni. Nous avons décidé de recommander au comité dans son ensemble de profiter de notre calendrier et de proposer un rapport provisoire contenant nos recommandations sur les prestations parentales destinées aux travailleurs autonomes. Nous aimerions déposer ce rapport au début de la semaine prochaine, après avoir entendu les témoins de la prochaine réunion, mercredi de cette semaine — avant la fin de la session, nous l'espérons.

C'est ce qu'a recommandé le comité de direction. Avez-vous des commentaires à ce sujet? Des motions?

Puisque le comité semble approuver la recommandation, c'est ce que nous ferons.

Je vous reverrai donc mercredi, alors que nous entendrons plusieurs témoins pour conclure cette étude, puis nos attachés de recherche de la bibliothèque prépareront notre rapport provisoire.
La séance est levée.

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

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

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

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

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

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

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