



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 020 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 12 mai 2009

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

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

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 12 mai 2009

• (1225)

[Traduction]

La présidente (L'honorable Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): Nous allons commencer notre étude de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Nous accueillons aujourd'hui, à titre de témoins de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Mme Isabelle Roy et M. Geoffrey Grenville-Wood, ainsi que Mmes Patty Ducharme et Andrée Côté de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Merci beaucoup d'être venus aujourd'hui.

Vous savez que chaque groupe de témoins dispose de 10 minutes pour faire son exposé, ce qui veut dire que vous aurez à partager votre temps de parole. Vous répondrez ensuite aux questions des membres du comité.

Nous allons commencer par Mme Roy et M. Grenville-Wood.

[Français]

Mme Isabelle Roy (avocate-conseil, Bureau national, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Bonjour. Merci de l'invitation.

Mon nom est Isabelle Roy. Je suis conseillère juridique à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et je suis assistée aujourd'hui de mon collègue, le conseiller général aux affaires juridiques de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, M. Geoffrey Grenville-Wood.

Je vais faire la présentation, et mon collègue pourra participer en répondant à certaines questions s'il y a lieu, au cours de la période des questions.

[Traduction]

J'aimerais également vous indiquer que nous avons rédigé un sommaire de notre exposé, mais nous prévoyons envoyer un mémoire complet au comité un peu plus tard cette semaine. Nous n'avons pas eu le temps de le faire traduire.

[Français]

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada représente environ 57 000 membres professionnels du secteur public un peu partout au pays, dont la vaste majorité oeuvre au sein de la fonction publique fédérale. Nos membres travaillent dans les ministères, les agences, les sociétés d'État, les musées, les archives, les laboratoires, les stations de recherche sur le terrain.

Ces derniers sont directement touchés, et on pourrait même dire visés, par la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. À notre avis, cette loi constitue une attaque injustifiée et non nécessaire contre les droits des syndicats qui représentent les employés et ces employés. Ce sont des droits qui sont contenus dans la Charte.

Aujourd'hui, nous allons vous présenter une analyse et nos critiques concernant cette mesure législative.

[Traduction]

Notre institut a témoigné en février dernier devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes. L'institut a exposé sa position à ce moment-là, à savoir que le projet de loi en matière d'équité salariale, qui constituait la partie 11 du projet de loi C-10, la Loi d'exécution du budget, comportait trop de lacunes et ne devait pas être adopté uniquement en raison de son inclusion dans un projet de loi de nature complètement différente et de portée plus grande.

À l'époque, nous avons recommandé au gouvernement de rédiger un projet de loi distinct en matière d'équité salariale afin que l'on puisse débattre la question de façon réfléchie et posée, comme il se doit. Le gouvernement, en adoptant la Loi d'exécution du budget sans amender la partie 11, a montré qu'il ne s'intéresse aucunement à améliorer le régime d'équité salariale du secteur public fédéral.

[Français]

En avril 2009, l'Institut a dû déposer un avis de requête devant la Cour supérieure de l'Ontario demandant une déclaration, à savoir que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public ainsi que la Loi sur le contrôle des dépenses sont inconstitutionnelles et devraient donc être invalidées par la Cour.

Cette présentation, aujourd'hui, et le mémoire écrit qui suivra sont faits sous réserve de tous droits ou toutes positions qui ont ou qui pourraient être revendiqués dans le contexte de ce recours constitutionnel.

Le préambule de cette loi affirme que les femmes devraient recevoir un salaire égal pour l'exécution d'un travail d'égale valeur. Voilà une promesse vide de sens et cynique, car les dispositions de la loi sont destinées à s'assurer qu'il n'existe aucun moyen possible ni pratique d'atteindre cet objectif.

[Traduction]

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public viole le paragraphe 15(1) de la Charte, car elle mine considérablement le principe du droit à l'équité salariale, les structures par lesquelles l'équité salariale est mise en oeuvre et appliquée, ainsi que les recours offerts aux fonctionnaires pour parer à toute discrimination salariale fondée sur le sexe. De telles mesures justifient et perpétuent la discrimination salariale fondée sur le sexe, violant ainsi le paragraphe 15(1) de la Charte.

Au cours du siècle dernier, le droit à un salaire égal a été entériné par une vaste gamme de textes internationaux exécutoires dont le Canada est signataire. Ces textes ont imposé des directives de plus en plus précises quant aux mesures à prendre par les États signataires, dont le Canada, afin de réaliser l'équité salariale. Leurs libellés musclés exigent notamment que les gouvernements et les employeurs assurent l'égalité dans la pratique et produisent des rapports réguliers pour s'assurer du respect des exigences.

[Français]

Les engagements du Canada sur le plan international constituent un facteur pertinent et convaincant lorsque l'on interprète la Charte. Leur contenu est un indice important de la pleine portée de la protection conférée par la Charte.

[Traduction]

La loi affaiblit fondamentalement le droit des fonctionnaires féminines d'être à l'abri de la discrimination salariale fondée sur le sexe. La loi redéfinit entre autres des concepts clés de l'équité salariale et les soustrait aux droits de la personne quasi constitutionnels assurés par la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public redéfinit les critères qui serviront à l'évaluation du travail effectué. Elle limite le nombre d'employés qui bénéficieront d'une protection en vertu de la loi et restreint également les facteurs de comparaison qui serviront à l'évaluation.

À notre avis, toutes ces mesures visent à limiter le nombre de femmes en droit de recevoir des redressements en vertu de l'équité salariale ainsi que les montants auxquels aura droit le groupe restreint de femmes.

En plus de saper le droit fondamental à l'équité salariale, la loi en question modifie fondamentalement les modalités de mise en oeuvre et d'application de l'équité salariale.

[Français]

La loi élimine, pour les femmes du secteur public, toute possibilité d'exercer un recours pour obtenir des protections quasi constitutionnelles contre la discrimination fondée sur le sexe en matière d'équité salariale. Elle impose plutôt un régime de protection inadéquate à cet égard.

• (1230)

[Traduction]

Outre ces changements de taille, la loi prévoit des processus foncièrement bancals qui limiteront la protection en matière d'équité salariale dont bénéficieront probablement les fonctionnaires, ce qui permettra à la discrimination salariale fondée sur le sexe de se perpétuer au sein de la fonction publique fédérale.

Parmi ces processus bancals prévus par la loi, mentionnons que la loi ne prévoit aucune obligation proactive de la part des employeurs à revoir leurs pratiques salariales et à relever toute discrimination salariale. De plus, la loi ne prévoit aucune exigence pour ce qui est de la comparaison du travail à prédominance féminine à celui à prédominance masculine et des redressements nécessaires afin qu'un travail comparable, évalué à partir des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail, soit rémunéré de la même façon. C'est la base fondamentale de l'équité salariale. De telles comparaisons sont exigées actuellement par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La loi n'impose aucune obligation aux employeurs de fournir aux syndicats ou aux employés tous les renseignements nécessaires pour faire respecter le droit à l'équité salariale, notamment les rensei-

gnements concernant le salaire et les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail des postes dominés par les hommes et de ceux occupés majoritairement par les femmes.

La loi ne prévoit aucune évaluation conjointe de la rémunération par les parties concernées, comme le fait la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La loi ne prévoit aucun mécanisme de résolution des différends en matière de droits de la personne à l'intention des syndicats et des employés, afin de leur permettre de résoudre les différends concernant l'équité salariale. Si les parties concernées ne peuvent s'entendre sur un régime de rémunération équitable, le syndicat a comme seuls recours l'arbitrage ou la grève afin de faire respecter l'obligation de l'employeur en matière d'équité salariale.

[Français]

De plus, la loi élimine le droit des employés et de leur syndicat de déposer une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne, en vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cet article pouvait entraîner une enquête par la commission et, le cas échéant, une audience devant le Tribunal canadien des droits de la personne, un tribunal spécialisé, faut-il le rajouter.

Les employés qui souhaitent contester la discrimination salariale doivent maintenant déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Canada, un tribunal sans expertise dans le domaine hautement spécialisé de l'équité salariale. De fait, ce tribunal ne peut considérer des questions de droits de la personne que depuis quelques années. Qui plus est, une employée qui souhaite déposer une plainte liée à l'équité salariale, ce qui est très complexe, coûteux et étroitement lié aux groupes de négociation en général, doit maintenant procéder sans l'appui de son syndicat et sans l'appui d'une commission spécialisée, comme c'était le cas pour la Commission canadienne des droits de la personne.

[Traduction]

Finalement, la loi en question interdit aux syndicats d'aider leurs membres dans la préparation et le dépôt des plaintes en matière d'équité salariale. Cette interdiction, qui est accompagnée dans la loi par des sanctions pénales, viole clairement à la fois la liberté d'expression et la liberté d'association protégées en vertu de la Charte.

Je vais maintenant vous parler rapidement des restrictions quant aux recours qui sont prévus par la loi.

La présidente: Madame Roy, il vous reste une minute.

Mme Isabelle Roy: Je vais parler très rapidement des restrictions visant les recours.

Je me contenterai de dire que la loi limite radicalement les recours qui sont actuellement possible en matière d'équité salariale, en plus de permettre et de perpétuer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Tout redressement accordé en vertu de la loi est sujet au plafond visant les salaires entraîné par la Loi sur le contrôle des dépenses. La loi ne prévoit aucun redressement. Qui plus est, la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui entendra bientôt des plaintes à ce sujet, devra respecter une norme extrêmement rigoureuse dans le cadre de ses examens, conformément à la loi, lorsqu'elle devra déterminer s'il y a inéquité salariale.

La loi limite les redressements possibles par le biais de l'arbitrage des différends car il y a incorporation par renvoi des restrictions visant les conventions collectives prévues par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Je vais maintenant terminer mon exposé en vous remerciant de votre attention et en réitérant notre avis, à savoir que cette loi est entièrement anticonstitutionnelle.

Merci.

La présidente: Merci, madame Roy.

Je suis sûre que l'un de nos membres vous posera des questions sur les autres choses que vous n'avez pas pu dire.

Nous passons maintenant à Mme Ducharme ou à Mme Côté de l'Alliance de la fonction publique.

Mme Patty Ducharme (vice-présidente exécutive nationale, Bureau de direction, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci, madame Fry.

Je m'appelle Patty Ducharme. Je suis vice-présidente exécutive nationale de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Au nom de nos 166 000 membres, j'aimerais remercier le Comité permanent de la condition féminine de nous avoir donné cette occasion de vous faire part de nos observations quant à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Je suis accompagnée aujourd'hui de ma collègue, Mme Andrée Côté, qui travaille à l'alliance, ainsi que de nombreux membres et dirigeants syndicaux qui assistent aux délibérations.

• (1235)

[Français]

Je vous prie de noter que je vais faire ma présentation en anglais, mais cela me fera plaisir de répondre à vos questions en français.

[Traduction]

Nous avons été indignés de voir le gouvernement conservateur agir de façon anti-démocratique en instaurant son plan visant à retirer aux travailleurs du secteur public leur droit à l'équité salariale. La loi en question faisait partie du projet de loi C-10, la Loi d'exécution du budget. Le gouvernement a reconnu n'avoir réalisé aucune évaluation des économies qu'entraînerait le projet de loi.

L'équité salariale relève des droits de la personne et n'aurait jamais dû faire partie d'une loi d'exécution du budget. Le gouvernement fédéral a inclus dans cette loi des dispositions qui transformeront radicalement l'équité salariale au sein de la fonction publique fédérale. Les membres de l'alliance, dont 62 p. 100 sont des femmes, seront durement touchés par cette nouvelle loi.

Essentiellement, cette loi agit sur quatre plans. Tout d'abord, elle limitera la teneur et l'application de l'équité salariale dans le secteur public. Il sera plus difficile de revendiquer l'équité salariale, car la loi redéfinit la notion de groupes d'emploi à prédominance féminine. Ces groupes doivent dorénavant être composés d'au moins 70 p. 100 de femmes. La loi redéfinit aussi les critères utilisés pour déterminer si des emplois sont de valeur égale, en faisant référence aux conditions du marché.

Deuxièmement, la loi permet l'inclusion de l'équité salariale aux négociations. La loi fait de l'équité salariale une question de rémunération équitable qui doit être abordée à la table de négociation. Or, l'équité salariale est un droit fondamental de la personne qui ne devrait pas servir de monnaie d'échange à une table de négociation. Même dans le cadre de négociations, le processus prévu par la loi est boiteux. Les employeurs sont nullement tenus d'examiner proactivement leurs pratiques salariales et de fournir aux

syndicats les renseignements pertinents. La loi ne prévoit aucune obligation quant aux évaluations conjointes de l'équité salariale, et les nouveaux termes contenus dans la loi ne sont pas définis clairement. La loi précise même qu'il est possible de retarder la rémunération équitable des employées pendant des périodes indéterminées.

Troisièmement, la loi oblige les femmes à déposer leurs plaintes à titre individuel, sans l'appui de leur syndicat. En vertu de la loi, si les négociations n'aboutissent pas à l'équité salariale, comme l'a déjà indiqué Mme Roy, les employées individuelles ne seront pas représentées par leur syndicat. Elles pourront uniquement déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail de la fonction publique. De plus, la loi inflige une amende de 50 000 \$ à tout syndicat qui encourage ou aide ses membres à déposer une plainte relative à l'équité salariale.

Finalement, la loi interdit tout recours à la Commission canadienne des droits de la personne en cas de violation du droit des fonctionnaires à l'équité salariale. La nouvelle loi retire aux fonctionnaires le droit d'invoquer les articles 7, 10 et 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et les empêche de déposer des plaintes concernant la discrimination salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Les fonctionnaires sont tout particulièrement visés, puisque les autres travailleurs visés par la réglementation fédérale ne sont pas concernés par ces dispositions.

Plutôt que d'aller de l'avant et de garantir la réalisation progressive du droit de toutes les femmes à l'équité salariale, comme l'exigent les lois canadiennes ainsi que les textes internationaux en matière de droits de la personne, tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la convention 100 de l'Organisation internationale du Travail, le gouvernement fédéral a adopté une loi rétrograde qui mine considérablement les droits de la personne des femmes.

L'alliance est d'avis que la loi viole plusieurs droits constitutionnels fondamentaux des femmes qui travaillent dans le secteur public.

Tout d'abord, il y a violation du droit des femmes à l'égalité. La loi instaure un nouveau mécanisme pour la rémunération équitable au sein du secteur public qui, en fait, limitera la capacité des femmes de revendiquer et d'obtenir l'équité salariale. À titre d'exemple, les nouveaux critères fondés sur les conditions du marché pour évaluer le travail de valeur égale minent la capacité des femmes de bénéficier de l'équité salariale, car les conditions du marché ont toujours sous-évalué le travail des femmes.

Le nouveau mécanisme pour la rémunération équitable exclura certains travailleurs, puisque les travailleurs qui appartiennent à un groupe professionnel constitué de 55 à 69 p. 100 de femmes ne sont plus considérés comme membres d'un groupe à prédominance féminine. Ces femmes se verront refuser le droit d'intenter toute démarche pour lutter contre la discrimination salariale.

La loi, qui exige que les syndicats et les employeurs traitent la question d'équité salariale à la table de négociation, mine le principe bien établi que les droits de la personne ne peuvent être échangés contre d'autres conditions d'emploi ou encore éliminés par une convention. La loi vide de tout son sens le droit à l'équité salariale. L'amointrissement de l'équité salariale prévue par la loi constitue une violation du droit à l'égalité des employés prévu par l'article 15 de la Charte.

• (1240)

Deuxièmement, il y a violation de la liberté d'expression et de la liberté d'association. L'interdiction de tout encouragement ou aide de la part des syndicats dans le dépôt d'une plainte concernant l'équité salariale constitue une violation de la liberté d'association protégée par l'article 2 de la Charte. Cette interdiction retire entièrement aux syndicats et à leurs membres la possibilité d'agir collectivement et elle viole le droit des travailleurs d'être représentés par leur syndicat sur des questions importantes qui concernent leurs conditions de travail. Elle empêche les syndicats de s'acquiescer de leur devoir le plus élémentaire, c'est-à-dire représenter leurs membres sur des questions qui touchent à leurs conditions de travail, comme la discrimination salariale.

L'interdiction empêche également les syndicats d'exprimer leur avis ou encore de conseiller les travailleurs de peur d'aider ou d'encourager ces derniers à déposer des plaintes concernant l'équité salariale. Cela mine le droit constitutionnel des syndicats d'exprimer des avis et de fournir des conseils à leurs membres sur des questions qui touchent aux droits des travailleurs.

L'alliance affirme que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et la Loi sur le contrôle des dépenses briment les droits constitutionnels des employés de façon injustifiée dans une société libre et démocratique. Nous aussi avons intenté une procédure pour contester cette loi injuste et discriminatoire devant les tribunaux.

Nous avons également informé la Commission de la condition de la femme de notre intention de déposer une plainte à l'intention du gouvernement fédéral. Vous trouverez dans le mémoire une copie de l'avis urgent d'une communication future. Vous remarquerez que l'alliance bénéficie du soutien de 40 grands syndicats, groupes féministes et groupes de défense des droits de la personne du Canada et du Québec. Sachez également qu'une centaine de juristes et d'universitaires connus ont également exprimé leur opposition à cette loi dans une lettre envoyée directement au premier ministre.

Pour terminer, l'alliance demande au comité de réaffirmer son engagement envers une loi fédérale proactive en matière d'équité salariale, comme elle l'a fait plusieurs fois dans le passé. Nous vous invitons à réprover la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public ainsi que ses dispositions discriminatoires à l'égard des femmes travaillant dans le secteur public fédéral. Nous recommandons au Comité permanent de la condition féminine d'exiger l'abrogation de cette loi et son remplacement par une loi fédérale proactive en matière d'équité salariale, comme l'a fait le groupe de travail sur l'équité salariale dans son rapport, intitulé *L'équité salariale: Une nouvelle approche à un droit fondamental*. Ce serait un premier pas vers une loi proactive en matière d'équité salariale qui aiderait réellement les employées.

Sur ce, je tiens à vous remercier. Je répondrai à vos questions avec plaisir.

La présidente: Merci beaucoup.

Il vous reste 60 secondes.

Nous commencerons par les libéraux. Allez-y, madame Zarac.

[Français]

Mme Lise Zarac (LaSalle—Émard, Lib.): Bonjour. Je vous remercie beaucoup d'être ici, aujourd'hui.

Je vais vous poser la première question et je vais ensuite céder la parole à ma collègue.

Vous avez dit, madame Roy, dans votre préambule, qu'à travail égal salaire égal, ce qui est un droit très justifié. Ma question comporte deux volets.

D'abord, le gouvernement a apporté des changements à l'équité salariale dans son budget, dans le projet de loi C-10, croyez-vous que c'était justifié? Mme Ducharme a déjà répondu à cette question, mais je serais intéressée à entendre votre version.

Ensuite, selon la raison qu'a donnée le gouvernement, cela enclenche un processus plus expéditif pour ce qui est des règlements liés à l'équité salariale. Que pensez-vous de cette réponse?

• (1245)

Mme Isabelle Roy: D'abord, en ce qui concerne l'inclusion de ce projet de loi dans le projet de loi C-10, nous partageons, à tous les niveaux, le point de vue exprimé ici par les représentants de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Il n'y a aucune évidence qui peut mener à conclure que des économies d'argent pourraient lier ce projet de loi au projet de loi C-10. Qui plus est, même s'il y avait des économies d'argent, on parle d'un droit de la personne fondamental qui ne devrait pas être troqué pour quelques sous. Il n'y a aucune preuve qu'on économise, et même s'il y en avait, ce ne serait pas suffisant, à notre avis, pour justifier l'inclusion dans un projet de loi omnibus.

En ce qui a trait à votre deuxième question portant sur l'efficacité et l'enclenchement d'un processus plus rapide, nous avons effectivement entendu certains commentaires à ce sujet. En fait, ce projet de loi ramène la question de l'équité salariale avec la négociation collective.

Le processus de négociation collective dans la fonction publique n'est pas rapide, il est loin de l'être. Au moment où la loi qui imposait certaines limites sur les salaires a été adoptée, il y avait déjà, pour certains groupes, plusieurs années qu'on était en négociations.

Mme Lise Zarac: Pour vous, ce n'est pas une raison valable.

Mme Isabelle Roy: Il n'y a aucun lien, aucune preuve non plus, que ce projet de loi va mener à un processus plus rapide et plus efficace.

Mme Lise Zarac: Merci, madame Roy.

Je vais céder la parole à ma collègue.

[Traduction]

L'hon. Maria Minna (Beaches—East York, Lib.): Merci beaucoup.

D'emblée, je souhaite dire que la situation est de toute évidence inacceptable. Nous avons déjà discuté de l'équité salariale. Le comité a déjà déposé des rapports sur la question. Il y a nul doute dans mon esprit, ni dans celui de mes collègues, que cette loi est non seulement inefficace, mais en plus elle est rétrograde.

Ceci dit, j'aimerais tirer certains points au clair. Je ne vous poserais pas de questions évidentes, car je crois connaître notre position générale sur la question. J'aimerais savoir dans quelle mesure vous pensez que les Employeurs des transports et communications de régie fédérale et le secteur privé ont figuré dans ce dossier. Ils ne sont pas concernés pour l'instant, mais si jamais ils l'étaient, ils souhaiteraient voir le même type de loi, par opposition à une loi proactive en matière d'équité salariale. Êtes-vous d'avis que dans une certaine mesure, le secteur privé a pu exercer son influence?

La présidente: Madame Ducharme.

Mme Patty Ducharme: Merci.

En ce qui a trait aux audiences tenues par le Groupe de travail sur l'équité salariale, pendant une période de cinq ans, je crois, le secteur privé a remis une quantité incroyable de mémoires et de documents d'information au groupe de travail. Je pense que le secteur privé, qui n'accorde vraiment aucune valeur au concept d'un salaire égal pour un travail égal, a exercé de très fortes pressions pour que son application globale et proactive ne voit jamais véritablement le jour au Canada. Compte tenu que nous commençons par les travailleurs de la fonction publique fédérale, je m'attends à ce que, dans certaines provinces où l'application des lois en matière d'équité salariale est plus répandue, on désirera avoir des groupes de pression dans ces secteurs pour s'assurer qu'une telle loi ne soit pas mise en vigueur.

Mme Maria Minna: Je vais poser une question, qui s'adresse peut-être à vous tous. Le ministre a déclaré à maintes reprises à la Chambre que cette loi ressemblait à celle de l'Ontario. L'Ontario relie-t-il sa législation sur l'équité salariale aux lois du marché?

Mme Andrée Côté (agente, Programme des femmes et des droits de la personne, Direction des programmes, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci de votre question, madame Minna.

Non, en fait, le critère des lois du marché n'est pas inscrit dans la loi ontarienne. Celle-ci diffère complètement de ce qu'on propose ici, et s'insère dans un cadre des droits de la personne. C'est une loi distincte et véritablement proactive, en ce sens qu'elle oblige l'employeur à revoir ses pratiques salariales. Elle impose toute une procédure consistant à consulter les syndicats, à former des comités sur l'équité salariale, à relever les écarts salariaux et à proposer des mesures de redressement en matière d'équité salariale qui seront maintenues au fil du temps. Il s'agit donc d'un code complexe en matière d'équité salariale. Le plus important, c'est que cette loi adopte une perspective de droits de la personne.

Mais la loi qui nous occupe aujourd'hui a relégué l'équité salariale au niveau des relations de travail, comme les ETCOF et autres employeurs le demandaient depuis longtemps, en enlevant sa dimension des droits de la personne.

• (1250)

Mme Maria Minna: Fondamentalement, il y a donc le fait que la notion d'« équité dans la rémunération » n'est pas définie dans la loi; nous ignorons ce qu'on entend par cette expression, ou comment on la mettra en application. Il y a aussi le fait que cette mesure législative est assujettie aux lois du marché, et qu'elle réduit le nombre de femmes qui, dans les faits, seront visées. Essentiellement, non seulement restreint-elle l'équité salariale à un très petit groupe, mais pour ce groupe restreint, elle représente en fait une régression, quelque chose de négatif. D'après ce que j'ai entendu, et selon toutes mes connaissances sur le sujet, cette loi n'établit aucune équité salariale; c'est plutôt le contraire, car elle fixe également un plafond visant les salaires — comme vous l'avez dit, et cela ne m'a pas plu — et empêche le versement d'une rémunération équitable.

La présidente: Vous avez 30 secondes, madame Minna.

Mme Maria Minna: Donc, pour dire les choses clairement, tout cela mis ensemble, il s'agit essentiellement d'une dénégation de l'équité salariale. Dans les faits, cela n'établit aucune équité salariale. N'est-ce pas?

Mme Patty Ducharme: Oui, cette mesure législative réduit le nombre de personnes qui peuvent vraiment déposer des plaintes, en plus d'éliminer la capacité de déposer des plaintes relatives aux droits de la personne.

Mme Maria Minna: Merci, madame la présidente. Ce sera tout.

La présidente: Madame Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers (Laval, BQ): Mesdames, monsieur, je vous remercie de votre présence.

Mesdames, vous qui êtes membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, je me dis que vous devez vous sentir bien seule présentement, quand on sait que les groupes de femmes oeuvrant à la défense des droits ne peuvent plus vous défendre ou vous appuyer, qu'on ne peut plus faire de recherche pour déterminer les impacts d'une telle loi sur la situation des femmes dans la fonction publique et que les femmes ne peuvent plus faire de lobbying pour venir défendre votre cause auprès des députés sur la Colline du Parlement. Vous devez vous sentir bien seules.

Monsieur Grenville-Wood, à titre d'avocat du droit du travail, vous est-il déjà arrivé d'être dans une situation où, sous peine d'amende, vous ne pouviez pas défendre une personne qui cherchait à assumer la défense de ses droits? Cela vous est-il déjà arrivé?

M. Geoffrey Grenville-Wood (conseiller général aux affaires juridiques, Bureau national, Direction juridique, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Cela ne m'est jamais arrivé.

Je pense que c'est un aspect vraiment pénible de cette loi, qui est vraiment inadmissible et inacceptable, parce que c'est notre devoir de défendre nos membres. Avoir de telles punitions est vraiment inacceptable. Je n'ai jamais vécu quelque chose de ce genre.

Mme Nicole Demers: Craignez-vous d'autres intrusions du genre qui pourraient affecter votre rôle de défenseur des droits du travail?

M. Geoffrey Grenville-Wood: Je ne peux pas vraiment le prédire, mais comme Mme Roy l'a dit, nous avons déjà présenté une requête à la cour pour établir que c'est inconstitutionnel. C'est inadmissible sur le plan constitutionnel, compte tenu de notre rôle de représentant de nos membres.

Mme Nicole Demers: Je suis outrée par le fait que les femmes aient maintenant à négocier leur droit à l'équité salariale.

Vous nous avez très bien expliqué la situation. Je vais laisser ma collègue, Mme Guay, vous poser une question relativement à la situation au Québec.

Mme Monique Guay (Rivière-du-Nord, BQ): Bonjour, et merci d'être là.

Vous savez que les femmes se sont battues très fort pour l'équité salariale au Québec. Elles ont fait un grand bout de chemin. Il y a une grande différence entre la fonction publique fédérale et la fonction publique québécoise. Malgré cela, elles doivent encore se battre parce qu'on essaie de jouer avec l'équité salariale. Néanmoins, elles vont réussir, j'en suis convaincue. En tous cas, nous serons aussi derrière elles.

Vous êtes vraiment en état de recul total. On essaie constamment de vous rapetisser. J'aimerais avoir plus d'information un jour. Bien qu'un rapport ait été fait, quel est le pourcentage de femmes? Quels sont les différences de salaires entre hommes et femmes? Ce serait intéressant d'avoir une image afin qu'on sache comment cela se passe et qu'on puisse faire un rapport solide sur la question.

Quel est le pourcentage de femmes dans la fonction publique? Pouvez-vous me donner un chiffre?

Mme Patty Ducharme: Chez nous, elles représentent 62 p. 100 des membres.

Mme Monique Guay: C'est bien.

Qu'en est-il pour vous, madame Roy?

Mme Isabelle Roy: Malheureusement, je ne peux pas vous donner de statistiques globales. Je peux vous dire que certains groupes sont à forte prédominance féminine et qu'il s'agit de groupes assez importants. Je pense, par exemple, au groupe des services de la santé. De plus, il y a des tendances à l'augmentation dans certains autres groupes qui ne sont pas habituels pour nous.

Par conséquent, je vous dirais que cela dépend de la répartition par unité de négociation. On pourrait regarder.

• (1255)

Mme Monique Guay: En tous cas, envoyez-nous le plus possible d'information.

Mme Isabelle Roy: Comme je vous disais, on prévoit vous fournir un mémoire, et on pourra y trouver cette information statistique.

Mme Monique Guay: Afin de faire un rapport équitable et de pouvoir vous donner un coup de pouce, vous aider dans votre démarche, il nous faut un document bien étoffé. Je trouve absolument inacceptable que des femmes soient encore dans cette position en 2009.

Mme Andrée Côté: Si je peux me permettre, j'aimerais donner un complément d'information. À mon avis, il faut se souvenir que le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, s'est traîné les pieds de 1983 à 1999 jusqu'à ce que notre plainte sur l'équité salariale soit finalement réglée. Il y a eu de la résistance du gouvernement fédéral, et même aujourd'hui, on a obtenu l'équité salariale pour beaucoup de femmes dans la fonction publique, mais il faut la maintenir.

Comme notre système de classification est périmé et qu'il date des années 1960, il est essentiel d'entreprendre ce processus. On nous a fait une promesse à cet égard, mais on attend cela depuis plusieurs années.

Dès lors, il est ironique qu'on nous renvoie négocier l'équité salariale alors que l'employeur a toujours démontré beaucoup de résistance et imposé énormément de délais au respect de l'équité salariale.

Mme Monique Guay: Merci.

Mme Nicole Demers: Nous reste-t-il du temps, madame la présidente?

[Traduction]

La présidente: Vous avez deux minutes.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame Côté ou madame Ducharme, quand on s'attaque à une force comme la vôtre, qui est quand même une force de représentation assez grande, car vous représentez de nombreuses employées du gouvernement fédéral, ne craignez-vous

pas que ce qu'on tente de faire en niant vos droits soit transposé par la suite dans la population en général?

Car ce n'est pas l'ensemble des femmes qui ont la capacité de pouvoir défendre leurs droits. Ne craignez-vous pas que cela dérape?

Mme Andrée Côté: Certainement, on a une crainte.

Cette attaque contre les femmes dans la fonction publique s'inscrit dans un contexte où ce gouvernement a adopté des politiques qui ont nui aux femmes dans la société.

La première chose qui a été faite en 2006 a été d'abolir le financement fédéral accordé aux garderies.

À l'automne, 2006, on a eu l'abolition du financement accordé à Condition féminine Canada pour la défense des droits des femmes, l'*advocacy*, et la recherche.

On a aboli le Programme de contestation judiciaire. C'est quand même ironique qu'on abolisse le programme qui nous permettait de nous défendre contre des lois inconstitutionnelles. Or on adopte maintenant une loi inconstitutionnelle qui viole les droits à l'égalité des femmes, et les syndicats, les groupes de la société civile n'auront plus accès à un fonds de financement pour des causes types.

Par conséquent, oui, je crois que ça fait partie d'une politique plus globale qui vise à repousser les acquis gagnés par les femmes au cours des 30 dernières années.

Mme France Bonsant: Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Je me demande comment...

La présidente: Non, non, je suis navrée. C'est le tour de Mme Boucher.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC): J'ai une question à vous poser, madame Roy.

On lit souvent dans les journaux et l'on se fait souvent dire à la Chambre qu'il y a des domaines judiciaires où cela a pris beaucoup de temps pour que soient défendus les droits des femmes. Dans le passé, on en a entendu parler, quelqu'un a même dit que cela avait pris près de 15 ou 20 ans avant qu'un dossier ne soit réglé.

Quand vous avez à défendre une femme sur le plan de l'équité salariale, qu'est-ce qui est le plus difficile? Quel temps y consacrez-vous? Et combien cela coûte-t-il pour défendre le droit des femmes?

Mme Isabelle Roy: Je ne peux pas parler spécifiquement des cas auxquels vous réferez parce que je ne suis pas au courant.

Je peux cependant vous dire que l'Institut a entrepris des démarches au milieu des années 1990 pour régler des questions d'équité salariale qui touchaient à ses unités de négociations. Cela a abouti à des règlements.

Puisqu'il faut toujours considérer le groupe lorsqu'il s'agit de ces questions, je ne peux pas vous parler de cas individuels applicables à l'Institut. Par contre, en ce qui a trait aux cas individuels qui seraient survenus par suite de ces ententes, je peux vous dire que la défense des droits fondamentaux de nos membres est un effort qu'on ne prend pas à la légère.

Si vous considérez l'historique de l'Institut au cours des dernières années, vous verrez que nous avons lancé deux recours constitutionnels tout récemment. Ce sont des recours qui vont effectivement prendre du temps et coûter de l'argent, mais pour défendre les droits fondamentaux de nos membres, ce sont des investissements nécessaires. Ainsi, le syndicat s'assure de pouvoir accomplir ses fonctions et de jouer son rôle fondamental, qui est la défense des droits de ses membres.

• (1300)

Mme Sylvie Boucher: J'ai une autre petite question.

Selon vous, incombe-t-il seulement au gouvernement de faire respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi? Les syndicats et les employeurs sont-ils parties prenantes quant il s'agit de faire respecter les lois sur l'équité salariale, ou cela incombe-t-il seulement aux gouvernements?

Nous sommes des gouvernements, certes, mais il y a d'autres joueurs avec nous — les syndicats, comme vous le dites, et les autres, les employeurs, — qui doivent faire respecter l'équité salariale.

Mme Isabelle Roy: Il est important de préciser qu'il s'agit ici d'un gouvernement qui agit à titre d'employeur. Les obligations internationales du Canada sont claires: les gouvernements doivent jouer un rôle proactif. C'est un rôle que le gouvernement doit prendre au sérieux et qui devrait être reflété dans cette législation.

Dans les autres juridictions, les syndicats doivent défendre leurs membres, et ils le font.

Mme Sylvie Boucher: Ce n'est pas tout à fait la question que je voulais poser.

Mme Isabelle Roy: Les syndicats peuvent défendre leurs membres par divers moyens, à l'extérieur du cadre très rigide de ce projet de loi.

Mme Sylvie Boucher: Ne vaudrait-il pas mieux que les gouvernements, quels qu'ils soient, négocient avec les syndicats de la fonction publique — on parle ici de la fonction publique du Canada — afin de s'assurer qu'à la signature d'une lettre d'offre d'emploi, l'équité sera clairement mentionnée, de sorte qu'on ne reçoive pas une plainte trois, quatre et cinq ans plus tard?

Il est plus proactif de faire signer le syndicat et le gouvernement ou tout autre employeur et que l'équité salariale soit déjà inscrite sur papier, car c'est quelque chose qui est vérifié. Si monsieur gagne 55 000 \$ et que je fasse le même travail que lui et que je gagne 55 000 \$, quand je vais signer ma lettre d'offre d'emploi, il faudrait que le gouvernement et le syndicat aient signé en même temps.

M. Geoffrey Grenville-Wood: Si vous le permettez, madame la présidente.

La question clé est que ce projet de loi exige des syndicats de négocier avec le gouvernement et d'échanger des droits fondamentaux, c'est-à-dire le droit à l'équité salariale, contre d'autres intérêts de leurs membres. C'est une négociation qui force les syndicats à négocier globalement. Cela veut dire qu'il y a beaucoup d'argent disponible. L'employeur dit alors au syndicat de choisir entre les droits de ses membres de sexe féminin et ceux des autres membres. C'est un choix inacceptable et c'est pour cette raison qu'on s'y oppose.

On est tout à fait d'accord pour négocier certains aspects. C'est ce qu'on fait en Ontario, mais dans cette province, les négociations se font dans le cadre de l'équité salariale et non dans le cadre de négociations générales. C'est la différence.

Mme Sylvie Boucher: Merci.

[Traduction]

La présidente: Il vous reste une minute. Non?

Très bien; madame Mathysen, c'est à vous.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Je tiens à vous remercier de vos témoignages devant notre comité. C'est pour moi un sujet très important.

Nous avons entendu parler du problème de la période prolongée qu'il a fallu par le passé pour les règlements en matière d'équité salariale et des coûts que cela a pu entraîner. De tels problèmes pourraient-ils être résolus par l'adoption du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale?

• (1305)

Mme Andrée Côté: Oui, nous croyons qu'une loi proactive résoudrait la question, parce qu'avant le dépôt d'une plainte, on s'attaque à la question de l'équité salariale. On tente en fait d'encourager, sinon de contraindre l'employeur à se livrer à l'exercice d'équité salariale pour évaluer les pratiques de rémunération.

Le Québec a une loi semblable à celle de l'Ontario. Sur les employeurs qui se sont prêtés à l'exercice d'équité salariale, 85 p. 100 ont déclaré dans un sondage que, n'eût été de la loi, ils ne l'auraient pas fait. Donc, une loi proactive sur l'équité salariale change véritablement quelque chose. Au lieu de forcer les victimes de discrimination à déposer des plaintes, elle contraint les employeurs, qui ont le contrôle sur leurs pratiques de rémunération, à revoir celles-ci et à respecter les droits des femmes.

Mme Irene Mathysen: Merci.

Madame Ducharme, vous parliez de ces cinq années où l'on a fait des présentations devant la fonction publique, et de votre impression selon laquelle certaines personnes, dans le secteur privé, souhaitaient que les mesures proactives d'équité salariale ne se concrétisent jamais. Nous savons que des lois proactives en matière d'équité salariale sont en vigueur en Ontario, au Manitoba et dans d'autres provinces. Quelle incidence ont-elles eue? Les employeurs de ces provinces ont-ils été désavantagés? L'équité salariale a-t-elle eu des effets négatifs?

Mme Patty Ducharme: À ce que je sache, les employeurs continuent d'employer — à moins qu'ils ne soient dans le secteur automobile. Les gens sont mieux payés dans ces provinces. Les femmes reçoivent un meilleur salaire que dans d'autres provinces où il n'y a pas de loi proactive en matière d'équité salariale; elles ont donc un niveau de vie plus élevé.

Mme Irene Mathysen: Il y a donc des avantages?

Mme Patty Ducharme: Absolument. Les femmes sont des contribuables.

Mme Irene Mathysen: Aux termes de la nouvelle loi, on pourra seulement déposer des plaintes relatives à l'équité salariale à titre individuel. On ne pourra compter sur l'aide de son syndicat ou de son employeur. En fait, on a prévu une amende de 10 000 \$ pour les employeurs et de 50 000 \$ pour les syndicats s'ils apportent une telle aide. Que pensez-vous de ces amendes?

Mme Patty Ducharme: Du point de vue organisationnel, je trouve cela mesquin et punitif. Je pense que cela révèle les véritables intentions du gouvernement qui a rédigé cette mesure législative. Elle ne vise pas à améliorer l'équité salariale ou l'accès à celle-ci, ni à accélérer le processus d'équité salariale. Elle a pour objet de bafouer les droits des femmes qui travaillent dans la fonction publique fédérale — leurs droits humains, leur capacité à accéder à un salaire égal pour un travail égal. Cette mesure vise les syndicats qui ont réussi dans leurs combats contre le gouvernement du Canada menés au nom de leurs membres.

Mme Irene Mathysen: Dans le projet de loi C-10, on utilise « équité dans la rémunération » au lieu d'« équité salariale ». Toutes les lois provinciales en la matière recourent à l'expression « équité salariale ». Quelles sont les conséquences de l'emploi du terme « équité dans la rémunération », au lieu de la bonne vieille désignation proactive d'« équité salariale »?

Mme Isabelle Roy: Au début de mon exposé, j'ai parlé de la signification de l'équité salariale. Je ne voudrais pas présumer des intentions du gouvernement quant à l'utilisation de ce titre, mais comme on peut le constater à partir de cette loi, il ne s'agit pas d'équité salariale. Il ne s'agit en aucune façon de l'atteinte de ce principe. Peut-être est-ce la seule chose convenable là-dedans — le fait de ne pas l'avoir qualifiée de loi sur l'équité salariale. Je ne prétends pas connaître les motivations du gouvernement, mais nous sommes assurément très loin d'une loi efficace en matière d'équité salariale.

Mme Irene Mathysen: On a soulevé la question du gouvernement qui a déclaré que sa loi en matière d'équité salariale était basée sur la loi ontarienne. Le ministre a également insisté sur le fait qu'elle était inspirée de celle en vigueur au Manitoba. Cela a créé beaucoup de confusion. En ce qui concerne le Manitoba, on a parlé du fait que l'équité salariale est une question qu'on traite à la table des négociations. J'aimerais avoir des éclaircissements là-dessus. Le gouvernement a soutenu que c'était la réalité, que cette loi était comme celle du Manitoba, où l'on négocie l'équité salariale dans le cadre des conventions collectives.

• (1310)

Mme Andrée Côté: La seule ressemblance avec la loi sur l'équité salariale du Manitoba, c'est qu'elle aussi s'applique seulement aux travailleurs de la fonction publique. Il y a eu beaucoup de fausse

représentation quant aux similarités de cette loi fédérale avec les mesures législatives des provinces. En fait, l'Alliance de la fonction publique du Canada a produit un document de deux pages sur les différences entre la loi fédérale et celle de l'Ontario. Si vous nous le permettez, nous remettrons une copie au greffier. Nous avons seulement la version anglaise pour le moment, mais nous vous enverrons la version française d'ici la fin de la journée. Je suis certaine que cela répondra à de nombreuses questions que se posent les membres.

La présidente: J'aimerais présenter mes excuses à nos témoins. La séance était censée prendre fin à 13 heures. Pour diverses raisons, nous avons dépassé cette limite de 5 ou 10 minutes. Beaucoup de membres ont dû partir; je sais qu'on ne l'a pas fait parce qu'on ne souhaitait pas vous entendre ou participer. C'est seulement que bien des gens ont des engagements à 13 heures.

Je tiens à vous remercier d'être venus aujourd'hui.

Quelqu'un a-t-il proposé l'ajournement?

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame, il y a ma motion à l'endos.

[Traduction]

La présidente: Oui. Nicole, pourrions-nous l'aborder lorsque nous consacrerons la demi-heure supplémentaire...

[Français]

Mme Nicole Demers: Je veux simplement m'assurer qu'elle ne sera pas oubliée, madame la présidente.

[Traduction]

La présidente: ... au premier article à l'ordre du jour? Nous n'avons pas suffisamment de personnes présentes pour tenir un vote.

[Français]

Mme Nicole Demers: On devait adopter le budget aussi.

Une voix: Il a été adopté.

Mme Nicole Demers: Vous avez fait vite; je suis contente.

Merci, madame la présidente.

[Traduction]

La présidente: 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 site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site 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.