



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO • NUMÉRO 025 • 2<sup>e</sup> SESSION • 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 4 juin 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 jeudi 4 juin 2009

• (1110)

[Traduction]

**Mme Patricia Davidson (Sarnia—Lambton, PCC):** Je déclare la séance ouverte.

Nous accueillons aujourd'hui des témoins par vidéoconférence et en personne. Je souhaite la bienvenue à Mme Susan Russell, de la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, Mme Margot Young, qui se joindra à nous par vidéoconférence et qui représente l'Université de la Colombie-Britannique, et Joanna Birenbaum, du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes.

Madame Russell, vous représentez également l'Association nationale Femmes et Droit.

Merci beaucoup.

Nous allons commencer les déclarations avec Mme Russell, s'il vous plaît.

**Mme Susan Russell (directrice générale, Fédération canadienne des femmes diplômées des universités):** Merci.

Les membres de la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités et moi-même vous remercions de nous donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui.

La FCFDU est une organisation non partisane autofinancée qui compte plus de 10 000 membres diplômées et étudiantes dans 118 clubs partout au Canada. Nous travaillons à faire progresser les droits fondamentaux des femmes et l'éducation dans le monde. La fédération est une organisation de femmes à but non lucratif qui fait la promotion de l'égalité des droits des femmes par l'entremise d'éducation juridique, de recherche et de promotion de la réforme du droit.

Notre préoccupation aujourd'hui entourant la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public part du fait qu'elle a été présentée dans le cadre du budget de 2009. Le Parlement n'a pas pu examiner la loi indépendamment du budget. Puisqu'elle vise à changer la loi existante sur l'équité salariale pour la fonction publique fédérale sans l'appui des syndicats et des groupes de femmes, il y a lieu de s'inquiéter.

Je vais énumérer certains sujets de préoccupation particuliers concernant la loi proprement dite.

Tout d'abord, la loi utilise l'expression « équité dans la rémunération » au lieu d'« équité salariale ». Ces expressions ne sont pas équivalentes. L'équité salariale est un droit fondamental de la personne incorporé dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. L'équité dans la rémunération n'est pas définie dans la loi. Le concept juridique de l'« équité dans la rémunération » n'a pas été éprouvé par la législation nationale et internationale en matière de droits de la personne.

De plus, la loi vise à changer les critères généralement acceptés qui sont utilisés pour établir si un emploi occupé par une femme a la même valeur qu'un emploi occupé par un homme en insérant les mots « forces du marché » dans les évaluations. Quand ces mêmes forces du marché engendrent l'inégalité salariale au départ, il est malavisé de les inclure dans la loi en affirmant assurer une rémunération équitable.

La loi représente une marginalisation délibérée du rapport de 2004 du groupe de travail sur l'équité salariale. En 2001, un groupe de travail fédéral sur l'équité salariale a été créé. Après un examen approfondi et des consultations avec les intervenants, le groupe de travail a formulé des recommandations pour obtenir un nouveau système d'équité salariale proactif qui comprenait une commission et un tribunal de l'équité salariale. Ces recommandations ont été largement appuyées par les syndicats, les groupes de défense des femmes et les employeurs. Il est consternant de voir le travail qu'on a fait et le consensus qui s'est dégagé par l'entremise de ce processus qui est maintenant mis de côté au profit des dispositions rétrogrades de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Cette loi sème la confusion entre la rémunération équitable négociée et une mesure législative proactive sur l'équité salariale. Par exemple, le 25 février 2009, l'honorable Vic Toews, président du Conseil du Trésor, a répondu à une question qui lui a été posée en Chambre en disant ceci: « Nous suivons simplement les recommandations du groupe de travail libéral qui, en 2004, a déclaré qu'il fallait une mesure législative proactive sur l'équité salariale ». C'est une déclaration trompeuse.

On a comparé la nouvelle loi aux recommandations faites par le groupe de travail. Dans son rapport, il recommande explicitement que le processus pour atteindre l'équité salariale soit distinct de celui pour négocier les conventions collectives. La nouvelle loi rend les syndicats et les employeurs responsables conjointement de la rémunération équitable, même si les syndicats ne peuvent pas savoir si les deniers publics sont dépensés équitablement pour offrir une compensation aux femmes qui travaillent dans la fonction publique.

De même, conformément à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, la rémunération équitable figure parmi les points à discuter en même temps que d'autres questions de négociations collectives, plutôt que d'être traitée séparément, comme c'est le cas au Manitoba. Cela veut dire que le droit de ne pas faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe au chapitre de la rémunération pourrait être sacrifié dans les négociations parce que d'autres questions revêtent une plus grande importance aux yeux de l'employeur ou du syndicat.

La loi renferme une disposition qui supprime le droit des fonctionnaires de déposer des plaintes relatives à l'équité salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, ce qui a pour effet d'éliminer l'équité salariale en tant que droit fondamental des employés du gouvernement fédéral. La loi impose une amende de 50 000 \$ à tout syndicat qui encouragerait ou aiderait un membre à déposer une plainte, même si conformément au Code canadien du travail, les syndicats sont tenus par la loi de représenter tous leurs membres, y compris les femmes. L'approche individualiste de la loi pose de sérieux problèmes, car, par définition, les plaintes en matière d'équité salariale sont des plaintes collectives sur des cas de discrimination systémique. De plus, empêcher les syndicats d'aider à la présentation de plaintes fera en sorte que les femmes syndiquées et non syndiquées ne disposeront pas de l'information concernant les taux de rémunération et les descriptions de poste et des ressources nécessaires pour déposer une plainte viable auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

La loi définit un « groupe à prédominance féminine » comme étant un groupe dont l'effectif comporte 70 p. 100 d'employés de sexe féminin. Il n'y a que ce groupe qui peut réclamer une rémunération équitable. C'est une définition rigide qui n'aide en rien les groupes d'emploi qui comptent entre 51 et 69 p. 100 de femmes au sein de leur effectif. La loi limite les comparaisons entre les groupes professionnels masculins et féminins, si bien qu'on peut seulement faire des comparaisons dans des secteurs précis de la fonction publique fédérale ou au sein d'organismes fédéraux, et non pas dans l'ensemble de la fonction publique.

La FCFDU et l'ANFC s'entendent pour dire qu'il y a des problèmes avec le régime d'équité salariale actuel. Il est long, complexe et souvent insensible aux besoins des femmes. La loi ne s'attaque toutefois pas à ces problèmes.

L'équité salariale est un droit fondamental que le Parlement doit protéger, affirmer et défendre, et qui se trouve dans des mesures législatives telles que la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui reconnaît l'équité salariale comme étant un droit depuis 1977. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public présente un risque de faire un pas en arrière qui retirerait l'équité salariale des droits de la personne garantis.

Nous exhortons le comité à adopter les recommandations qui témoignent de l'urgence de protéger les travailleuses canadiennes des injustices fondamentales qui se trouvent dans la présente loi.

Merci beaucoup de l'occasion que vous m'avez donnée.

• (1115)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci beaucoup, madame Russell.

Nous allons maintenant entendre la déclaration de notre deuxième témoin, madame Birenbaum.

**Mme Joanna Birenbaum (directrice du litige, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes):** Bonjour. Merci beaucoup de m'avoir invitée à comparaître.

Le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, le FAEJ, est une organisation nationale à but non lucratif vouée à la promotion d'une égalité réelle pour les femmes et les filles au Canada par l'entremise de démarches légales, de recherches et d'éducation du public. Le FAEJ est intervenu dans plus de 150 affaires sur l'égalité réelle qui ont été entendues devant la Cour suprême et d'autres instances, et il est reconnu pour son expertise sur les injustices que subissent les femmes au Canada.

Dans le cadre de son engagement envers l'égalité réelle, il est essentiel que le FAEJ s'attaque aux injustices dont souffrent les femmes victimes de discrimination pour des raisons multiples et convergentes, que ce soit l'identité autochtone, la race, la pauvreté, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la religion.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, ou la LERSP, est une grande source de préoccupation pour le FAEJ. Elle est une mesure législative rétrograde qui sape considérablement le droit fondamental des femmes qui travaillent dans la fonction publique de recevoir un salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Avant de discuter des préoccupations du FAEJ au sujet de la loi, je vais insister brièvement sur l'importance de l'équité salariale pour obtenir vraiment l'égalité pour les femmes au Canada.

La disparité salariale entre les sexes demeure une réalité omniprésente pour les femmes partout au Canada. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein touchent 71 p. 100 de ce que les hommes gagnent, les femmes de couleur, 68 p. 100, et les femmes autochtones, 46 p. 100; c'est alarmant. La discrimination salariale fondée sur le sexe déprécie les femmes et leur travail, et est étroitement liée à d'autres formes de discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi, y compris la ségrégation professionnelle, les obstacles à l'avancement, le harcèlement sexuel et l'emploi à temps partiel involontaire, de sorte que la participation des femmes sur le marché du travail se caractérise par des inégalités.

L'iniquité salariale exacerbe la vulnérabilité des femmes, notamment en augmentant leur dépendance financière envers les hommes, même dans des situations où elles sont à risque d'abus ou de violence.

La discrimination salariale se traduit par de la discrimination au chapitre des pensions et des prestations d'invalidité. L'équité salariale est importante pour les femmes autochtones, les jeunes femmes et les plus âgées, les immigrantes, les femmes handicapées, et celles qui sont victimes de discrimination fondée sur la race et le sexe, car elles occupent souvent les emplois les moins rémunérés, où les salaires sont les plus touchés par les stéréotypes.

Comme Susan Russell l'a dit, le droit des femmes à l'équité salariale se trouve dans la Loi canadienne sur les droits de la personne depuis 32 ans. La Cour suprême du Canada a affirmé à maintes reprises que les droits de la personne ont un statut quasi constitutionnel au Canada. Les droits des femmes de ne pas faire l'objet de discrimination salariale au travail et de recevoir un salaire égal pour un travail d'égale valeur sont aussi garantis par l'article 15 de la charte, soit la garantie de l'égalité des droits.

Dans l'affaire NAPE de 2004, la Cour suprême du Canada a jugé que l'annulation des rajustements au titre de l'équité salariale violait les droits à l'égalité énoncés à l'article 15, mais en l'espèce, elle a confirmé la violation. De nombreux instruments internationaux ratifiés par le Canada reconnaissent aussi l'équité salariale — et nous insistons sur l'expression « équité salariale », puisque « rémunération équitable » est une nouvelle expression — comme étant un droit fondamental de la personne. Il est question ici entre autres de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels et des conventions n° 100 sur l'égalité de rémunération et n° 111 sur la discrimination de l'Organisation internationale du Travail. Les conventions de l'OIT ont été ratifiées par le Canada en 1951 et en 1958 respectivement.

D'après le FAEJ, la LERSP n'est pas conforme aux obligations et aux engagements législatifs, constitutionnels et internationaux envers le droit à l'égalité réelle des femmes. Le comité a entendu plusieurs témoignages de syndicats et d'experts qui ont décrit en détail les façons dont la LERSP supprime, au lieu de faire avancer, le droit à l'égalité, le droit à l'équité salariale pour les fonctionnaires.

Le FAEJ renvoie aussi le comité à la lettre ouverte du 26 février 2009 adressée à Stephen Harper qui a été signée, entre autres, par 12 lauréats du Prix du gouverneur général en commémoration de l'affaire « personne ». La lettre a également été signée par un de nos témoins d'aujourd'hui, Margot Young. J'en ai remis des copies à la greffière, mais vous ne les avez pas devant vous aujourd'hui car la lettre n'est pas traduite.

• (1120)

Le FAEJ appuie les analyses soumises au comité jusqu'à présent qui indiquent que la loi va à l'encontre des droits législatifs et constitutionnels à l'égalité des femmes, et ce, pour diverses raisons. Premièrement, la loi traite l'équité salariale comme étant une question de relations de travail dans les négociations collectives, par opposition à un droit de la personne indépendant. Deuxièmement, aux termes de la loi, l'évaluation de la rémunération équitable est conditionnelle aux forces du marché, qui sont profondément influencées par les préjugés liés au genre et sous-estiment le travail des femmes, problèmes que les lois en matière d'équité salariale sont censés remettre en question et surmonter. Troisièmement, la loi réduit le droit à l'équité salariale en limitant sa portée et en restreignant les comparaisons entre les groupes professionnels d'hommes et de femmes. Et quatrièmement, parce qu'elle fait de l'équité salariale une responsabilité conjointe du syndicat et de l'employeur, la loi ne tient pas compte du fait que le gouvernement a le dernier mot lorsqu'il s'agit de délier les cordons de la bourse pour fixer les taux de rémunération, et elle décharge le gouvernement de la responsabilité ultime de créer un lieu de travail exempt de discrimination salariale et d'autres types de discrimination.

La loi fait également fi de l'impuissance systémique et relative des groupes d'emploi à prédominance féminine dans le processus de négociation collective. Même si des syndicats ont bel et bien réussi à faire des gains au titre de l'équité salariale pour leurs membres, les droits à l'équité salariale des femmes risquent fortement d'être sacrifiés à la table des négociations.

Le FAEJ souhaite utiliser le reste de son temps pour se concentrer sur trois autres questions.

Premièrement, le FAEJ craint beaucoup que la loi retire un mécanisme efficace pour faire respecter les droits à l'équité salariale. Si on n'obtient pas l'équité salariale par l'entremise du processus de négociation collective, les travailleuses n'ont d'autre choix que de déposer une plainte individuelle à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui n'est pas une entité spécialisée en équité salariale. Faire des allégations d'iniquité salariale dans des catégories d'emploi est complexe et technique et requiert beaucoup d'informations sur les descriptions de poste et les taux de rémunération. Pourtant, aux termes de la loi, les plaignants ne reçoivent aucun soutien institutionnel ou autre pour instruire et défendre de telles allégations. Les syndicats sont passibles d'une amende de 50 000 \$ s'ils aident ou encouragent leurs membres à présenter des plaintes. Par conséquent, pour les fonctionnaires, l'équité salariale est à toutes fins pratiques un droit considérablement réduit, et aucun recours n'existe.

Deuxièmement, le FAEJ s'inquiète des répercussions plus générales de la loi. Le gouvernement fédéral devrait assumer un

rôle de chef de file pour faire progresser le dossier des droits fondamentaux des femmes. La loi semble plutôt être une série de mesures rétrogrades qui ont compris des réductions du financement accordé à Condition féminine Canada et l'élimination du Programme de contestation judiciaire. Ces mesures nuisent toutes à l'accès des femmes à la justice et à la capacité de défendre et de faire respecter leurs droits législatifs et constitutionnels à l'égalité.

Troisièmement, la LERSP s'applique à 278 000 employés de la fonction publique. Elle ne couvre pas les 840 000 emplois du service privé fédéral, qui continuent d'être visés par le régime fondé sur les plaintes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Bien que le régime de la LCDP soit préférable à la LERSP, car elle donne à l'équité salariale le statut de droit indépendant et exécutoire, les problèmes du régime fondé sur les plaintes sont bien connus du comité.

Depuis 2004, les défenseurs de l'égalité, ce qui comprend le FAEJ, ont exercé des pressions pour que les recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale soient mises en oeuvre en vue d'instaurer un régime d'équité salariale proactif. Avec la LERSP, nous avons maintenant deux régimes fédéraux, et aucun des deux n'est proactif ni n'obtient l'équité salariale pour les femmes. Le gouvernement fédéral a dit être résolu à obtenir l'équité salariale. Si c'est en fait son intention — et nous présumons que c'est le cas —, il devra adopter un seul régime d'équité salarial proactif et conforme aux recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale.

De même, nous demandons au comité de formuler des recommandations qui s'inscrivent dans la même veine.

Merci beaucoup.

• (1125)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci beaucoup de l'exposé que vous avez fait.

Nous allons maintenant entendre le troisième témoin, Mme Margot Young, qui comparait à titre personnel.

**Mme Margot Young (professeure agrégée en droit, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel):** Merci.

Je suis professeure agrégée à la faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique où j'enseigne la recherche, principalement dans le domaine de la loi constitutionnelle et plus particulièrement en ce qui concerne les questions relatives à l'égalité des femmes, à la justice sociale et au droit et à la pauvreté.

Je veux commencer aujourd'hui par ce qui sera, à mon avis, une inévitable conclusion de cette nouvelle loi, à savoir que sur le plan pratique, la loi est contradictoire. Elle ne vise pas à concrétiser ce que le gouvernement a utilisé dans sa promotion et son interprétation de la loi. Elle ne constitue pas une amélioration du système actuel d'application d'équité salariale qui est déjà défectueux. En termes de proactivité ou d'application plus efficace, c'est plus un pas en arrière qu'un pas en avant.

Je pense aussi que la loi est idéologiquement très claire. Il s'agit clairement d'une minimisation d'un droit d'égalité essentiel pour les femmes, un droit internationalement reconnu et que l'on a essayé de faire appliquer depuis des décennies. C'est aussi une consécration de la marchandisation des enjeux. Cela survient à un moment où nous savons déjà très bien que le capitalisme de marché néo-libéral que représente ce genre de changement politique et législatif a posé indiscutablement un très grave problème au niveau de la gouvernance et de la justice économiques et sociales.

La loi individualise un problème à l'origine systémique avec pour résultat un mépris total et un refus de reconnaître des décennies de dur labeur visant l'établissement de l'égalité des femmes dans le marché du travail. Je souligne également l'importance critique de l'égalité dans le marché du travail dans le contexte de l'égalité économique, sociale et des droits civiques des femmes dans la société canadienne.

Par cette introduction, je veux commencer à parler de questions plus précises que soulève la loi, mais je vais le faire dans le contexte de trois larges observations.

La première observation porte sur l'inégalité et la marginalisation persistantes des femmes, surtout celles de groupes de femmes importants dans la société canadienne dont ont parlé d'autres témoins — les femmes des minorités visibles, les femmes handicapées et les femmes autochtones. Le rôle que devrait jouer le gouvernement pour éliminer cette inégalité est aussi important pour considérer des particularités de la législation fédérale en matière d'équité salariale dans le secteur public.

La deuxième observation, que je voudrais voir comme toile de fond à mes commentaires plus détaillés, porte sur la référence aux obligations nationales et internationales du Canada au plan de l'égalité des femmes et en particulier à l'importance de l'équité salariale dans le contexte de l'égalité réelle des femmes que confirment divers documents juridiques et quasi juridiques à l'échelon international et national.

La dernière large observation est qu'il y a longtemps que l'équité salariale est reconnue comme étant un droit, et ce, sans avoir suscité de controverse. La recevabilité d'une revendication ou d'une question en tant que droit signifie qu'il faudra trouver des solutions législatives et gouvernementales à un certain nombre de problèmes précis. J'espère, au fil de mes observations particulières, souligner la façon dont l'interprétation officielle de l'équité salariale en tant que droit est en contradiction avec les détails pratiques de la nouvelle loi.

D'abord, permettez-moi de situer ce moment dans l'historique de l'équité salariale ou dans celui de l'égalité en matière d'emploi au Canada. Je veux commencer en vous rappelant le rapport déposé par Rosalie Abella en 1984, le rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi qui avait le mandat d'analyser les moyens les plus efficaces, productifs et équitables de favoriser l'égalité en matière d'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles.

Au début de son rapport, Mme Abella déclare que l'égalité en matière d'emploi pour les femmes signifie plusieurs choses. À la page quatre du rapport, elle écrit que cette égalité signifie prendre au sérieux les femmes qui travaillent, reconnaître leurs qualités professionnelles et non supposer que leur place et leurs intérêts sont en dehors du milieu de travail. Elle ajoute que cela implique le recrutement actif des femmes dans le plus large éventail possible de possibilités d'emploi, y compris un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale, une évaluation équitable en vue d'une promotion, la participation à l'élaboration des politiques, des services de garderie accessibles, des congés parentaux payés et des prestations de retraite égales. Vous constaterez que l'équité salariale occupe une place centrale dans la liste établie par Mme Abella.

• (1130)

Je vous rappelle que la garantie d'équité salariale pour les femmes est un élément important de ce qui est requis pour l'égalité en matière d'emploi. J'ajoute que l'équité salariale n'est évidemment pas le seul élément requis et que nous devons situer la préoccupation que suscite en nous l'équité salariale dans le contexte plus large

d'autres enjeux tout aussi importants pour l'établissement de l'égalité des femmes en matière d'emploi. Je souligne la question des services de garderie qui, je le sais, a déjà été examinée par le comité.

À l'époque où elle a écrit son rapport, Mme Abella a dit que la situation concernant l'équité salariale était inquiétante et nécessitait l'instauration d'une politique radicale pour concrétiser le principe du salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale. Elle a fait remarquer que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique qu'à seulement 11 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne et que son application dans les provinces et dans le secteur privé de tout le pays était limitée.

Aujourd'hui, en ce qui concerne le principe du salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale, la situation n'est pas très différente de celle décrite par Mme Abella dans son rapport. Il y a un manque flagrant d'attention de la part des gouvernement fédéral et provinciaux pour assurer l'égalité des femmes dans le marché du travail.

Cela me mène, bien sûr, au plus récent développement au niveau fédéral, c'est-à-dire la Loi sur l'équité dans la rémunération. J'ai plusieurs observations à faire au sujet de cette loi, des particularités dans les modifications législatives qui sont assez troublantes et qui risquent de compromettre le statut de l'équité salariale en tant que droit des Canadiennes.

Je commence par ce que deux autres témoins ont aussi souligné, soit que les critères des modifications législatives apportées à l'équité dans la rémunération rejoignent les critères énoncés dans l'article 11 de la Loi sur les droits de la personne, mais, et c'est important, y est ajouté le fait que les conditions du marché seront aussi considérées pour déterminer s'il y a ou non équité salariale. L'adoption des critères des employeurs, des besoins en recrutement et d'autres considérations liées au marché sape totalement l'engagement visant à assurer aux femmes un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Comme d'autres témoins qui se sont présentés aujourd'hui — et je suis sûre à toutes vos audiences — l'ont souligné, l'évaluation des particularités qui ont abouti à la situation discriminatoire qu'il faut d'abord et avant tout remédier est visiblement si problématique qu'elle indique une intention manifeste de nuire à la réalisation de l'équité salariale pour les femmes. Les particuliers qui occupent un poste faisant partie d'un groupe d'emploi à rémunération inéquitable comptent parmi les personnes très vulnérables dans le marché et sont les plus vulnérables dans les forces du marché. En fait, ce genre de référence au marché ne sert qu'à renforcer la discrimination fondée sur le sexe et pas à l'éliminer.

Je porte à l'attention du comité un parallèle intéressant dans l'élaboration de la loi sur les droits de la personne en Colombie-Britannique...

• (1135)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Je vous interromps une seconde pour vous rappeler que votre temps est presque écoulé. Il vous reste moins d'une minute.

Merci.

**Mme Margot Young:** Entendu, je vous remercie.

Nous avons vu dans le projet de construction du nouveau Métro olympique que des travailleurs originaires d'Amérique Latine détenant des visas temporaires étaient moins rémunérés que les travailleurs originaires d'Europe détenteurs aussi de visas temporaires. Voilà un autre exemple de taux de salaire différents fondés non sur la discrimination de genre, mais sur des formes de discrimination qui sont endémiques dans le marché.

Pour conclure, je noterai tout simplement d'autres facteurs déjà soulevés par d'autres témoins: la restriction relative à la définition des groupes d'emploi qui seront considérés à prédominance féminine; l'attribution au patronat et aux syndicats d'une responsabilité commune, ce qui ne correspond pas vraiment à un modèle de droits; le recours aux processus de négociation collective et le fait que les droits ne peuvent pas être bradés ni compromis; le refus d'aider et la contradiction par rapport aux autres obligations que le Canada s'est engagé à remplir dans le cadre de la Déclaration des Nations Unies sur la protection des défenseurs des droits de l'homme; et encore le plus large...

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Je suis désolée, mais je dois vous interrompre si je veux traiter tout le monde équitablement.

**Mme Margot Young:** Aucun problème, je voulais seulement parler du contexte plus large des droits internationaux avant de terminer.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Peut-être que ces points seront soulevés dans les questions.

**Mme Margot Young:** Très bien.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Nous commençons la première série de questions de sept minutes.

Madame Zarac, vous avez la parole

[Français]

**Mme Lise Zarac (LaSalle—Émard, Lib.):** Bonjour aux témoins présents ici aujourd'hui. Merci de vos commentaires.

Il y a tellement de questions qui me viennent à l'idée que je ne sais pratiquement pas par où commencer. Vous avez tous mentionné que cela fait des décennies qu'on travaille sur l'équité salariale pour les femmes. Et selon les statistiques, les femmes font encore aujourd'hui entre 46 p. 100 et 71 p. 100 du salaire des hommes, même après des décennies de travail. C'est inquiétant.

Mme Young a fait mention de la responsabilité internationale. Le Canada est souvent un exemple à suivre en raison de sa Constitution qui est étudiée de par le monde. Et on devrait continuer d'être un exemple.

Cependant, madame Young, vous avez souligné que ce n'est justement pas le cas, compte tenu des changements apportés à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. De plus, vous vous demandez, sur la base du rapport de Mme Abella publié en 1984, si les femmes sont considérées sérieusement, comme des travailleurs.

J'aimerais que vous approfondissiez ce sujet. Croyez-vous justement que les femmes sont sérieusement perçues comme les égales des hommes sur le plan du travail?

[Traduction]

Je vous ai entendu dire qu'elles n'étaient pas prises au sérieux au travail.

**Mme Margot Young:** Je pense que cette question est vraiment importante.

Ce qui est remarquable dans le changement de la main-d'œuvre au cours du XX<sup>e</sup> siècle, c'est l'incroyable augmentation de l'effectif féminin dans la population active, ce qui ne veut pas dire que des femmes ne travaillaient pas hors de chez elles, mais un nombre considérable de femmes sont entrées dans le marché du travail et ce nombre s'est accru tout au long du XX<sup>e</sup> siècle.

L'équité salariale est un élément essentiel du traitement équitable à l'endroit des femmes et de la réalisation de l'égalité dans le marché du travail. Donc, lorsque vous demandez si les femmes sont traitées équitablement, les statistiques indiquent clairement qu'il y a un problème de rémunération inéquitable. Il y a aussi d'autres problèmes en ce qui a trait à la participation des femmes à la population active, par exemple, les emplois précaires occupés par des femmes, les garderies ne répondant pas aux besoins et beaucoup de problèmes au niveau des normes d'emploi.

Donc, je pense que l'égalité des femmes en matière d'emploi s'accompagne d'une myriade de problèmes qui persistent encore et qui sont extrêmement troublants.

Ai-je répondu à votre question?

• (1140)

**Mme Lise Zarac:** Oui, merci, madame Young.

[Français]

Je lance ma question à vous trois. Qui est responsable en matière d'équité salariale? Qui a le pouvoir et la responsabilité de s'assurer qu'il y a une égalité? Est-ce l'employeur, le syndicat, le gouvernement? Selon vous, qui est responsable de s'assurer qu'il y a une équité?

[Traduction]

**Mme Margot Young:** Qui veut commencer?

**Mme Joanna Birenbaum:** Je commence et je suis sûre, Margot, que vous aurez quelque chose à ajouter.

Il est, d'une certaine façon, difficile de répondre à cette question, car qu'entendons-nous par responsabilité et pouvoir? De façon générale, nous assumons tous un rôle et une responsabilité. Les syndicats ont un rôle à jouer, le gouvernement et les employeurs aussi, mais la question est de savoir comment ces rôles sont élaborés et structurés?

Le rôle du gouvernement est d'édicter des lois qui s'appuient sur les droits avec, selon l'avis du FAEJ, un organisme composé d'experts pour régler les questions liées à l'équité salariale. Cet organisme aurait les ressources nécessaires et les pouvoirs de traiter les plaintes et de participer à la solution des problèmes et à l'élaboration de plans d'équité salariale, etc.

L'employeur et les employés, ou le syndicat, doivent assumer un rôle et des responsabilités pour collaborer de bonne foi à l'élaboration de plans d'équité salariale, mais dans le cadre législatif similaire au régime d'équité salariale...

[Français]

**Mme Lise Zarac:** ... non pas dans une négociation de convention collective. Est-ce ce que vous dites?

[Traduction]

**Mme Joanna Birenbaum:** C'est exact. Il est inapproprié que la loi en vigueur attribue aux syndicats une responsabilité législative pour des questions qui échappent en fin de compte tout à fait à leur contrôle.

Margot ou Susan Russell ont peut-être quelque chose à ajouter.

**Mme Margot Young:** Oui, et avec plaisir, mais je vous en prie, Susan.

**Mme Susan Russell:** À mon sens, le gouvernement a plusieurs responsabilités, la première étant d'édicter de bonnes lois qui se conforment aux conventions sur les droits de la personne dont nous sommes signataires. Je pense que c'est absolument crucial.

J'ai l'impression que cette loi a été formulée sans tenir pleinement compte des obligations que nous avons envers ces conventions sur les droits de la personne. Je ne pense que la loi ait été édictée de mauvaise foi, mais on n'a pas tenu pleinement compte que nous étions déjà un État partie à ces conventions. C'est pour cela que la FCFDU et l'ANFD se sont inquiétés de l'incorporation de la loi dans le budget. Elle élimine un droit qui a été inscrit dans la Constitution.

Le gouvernement doit s'assurer que les lois sont bonnes, qu'elles ne portent pas atteinte aux droits de la personne et qu'elles ne les suppriment pas, mais qu'elles les renforcent dans la mesure du possible. Voilà, à mon avis, la responsabilité du gouvernement.

[Français]

**Mme Lise Zarac:** Madame Young, voulez-vous ajouter quelque chose?

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Très brièvement, s'il vous plaît.

**Mme Margot Young:** Il est clair que la responsabilité échoit au gouvernement. Dans ce contexte, elle échoit au gouvernement, à la fois au gouvernement en tant que tel et aussi en tant qu'employeur.

Il serait étrange de dire que vous attribuez à une personne dont les droits ont été bafoués la responsabilité visant l'application et la protection de ces droits. C'est l'auteur de la discrimination qui est tenu responsable d'avoir commis une discrimination et pas les personnes qui en sont victimes, qui sont habituellement plus vulnérables et qui n'ont ni les moyens de contrôler la situation ni le pouvoir, qu'il soit économique ou social.

Donc, premièrement, il est très clair que la responsabilité échoit au gouvernement. J'ajouterai qu'il est manifestement reconnu... Bien que cette reconnaissance ait été contestée ces 30 dernières années et la contestation s'est révélée être fondamentalement fautive si l'on considère ce qui s'est passé avec les marchés non réglementés. Mais, nous...

• (1145)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Young, je suis désolée; votre temps est encore une fois écoulé.

La parole est à Mme Demers, pour sept minutes.

[Français]

**Mme Nicole Demers (Laval, BQ):** Merci, madame la présidente.

Mesdames, merci beaucoup de votre présence ici aujourd'hui

Madame Russell, vous êtes toujours avec l'Association nationale Femmes et Droit, malgré le fait que cette association ait dû fermer ses portes par suite des coupes de Condition féminine Canada. Félicitations de continuer comme bénévole, c'est remarquable. On a besoin de femmes comme vous pour défendre les droits des femmes.

Madame Birenbaum, le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, le FAEJ, est-il subventionné par Condition féminine Canada?

Vous avez parlé de l'érosion du droit à un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Quelque chose m'inquiète beaucoup à ce sujet, madame Birenbaum. Il s'agit de l'amende de 50 000 \$ que les syndicats auront à payer s'ils veulent défendre une employée qui se trouve à être vexée par l'actuelle loi. Alors, cette employée n'a aucun recours pour faire valoir ses droits. Comme on n'a plus le Programme de contestation judiciaire, cette personne se retrouve absolument isolée et démunie quand vient le temps de faire valoir ses droits. Que

vaut une négociation collective si on ne peut pas prendre la défense des personnes qui sont en négociation collective?

Il y a en outre autre chose qui m'inquiète beaucoup. Le Tribunal canadien des droits de la personne a utilisé le même langage et les mêmes politiques dans ses récentes décisions. Par exemple, aujourd'hui, je lisais dans l'*Ottawa Citizen* que depuis 30 ans, le gouvernement agissait avec discrimination envers un groupe de femmes infirmières qui étaient des conseillères médicales beaucoup plus que des infirmières. Or, 18 mois après que le gouvernement fédéral eut été trouvé coupable de discrimination envers ces femmes, le Tribunal canadien des droits de la personne a dit à ces femmes que, malgré le fait qu'il les croyait, qu'il savait qu'elles avaient raison, il pensait devoir demander au gouvernement de créer un sous-groupe d'infirmières, qui sont des conseillères médicales, dans les 60 jours suivants, moyennant des niveaux salariaux devant être déterminés par négociation collective.

Ça m'a coupé les deux bras! Comment se fait-il que le Tribunal canadien des droits de la personne emprunte aussi ce langage qu'utilise le gouvernement pour ce qui est de la nouvelle loi?

Il y a 840 000 personnes qui ne sont pas visées par la loi, et leurs cas aussi devront être étudiés par le Tribunal canadien des droits de la personne pendant encore combien d'années? Tout ça m'inquiète énormément.

Quelle est votre principale perception par rapport à tout ce qui se passe — et non seulement par rapport aux différents événements qui se sont produits récemment? On voit une érosion non seulement sur le plan du salaire, mais à tous les égards. Aussi, je veux savoir ce que vous en pensez.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Birenbaum, allez-y rapidement ou nous allons être pris de court une nouvelle fois.

**Mme Joanna Birenbaum:** Je suis d'accord. Il y a une grave préoccupation, comme vous l'avez dit. C'est un principe fondamental et constitutionnel que d'avoir un droit de recours. Le régime de la PSECA (Loi sur la protection des enfants faisant l'objet d'exploitation sexuelle) n'offre aux femmes aucun recours pour faire valoir leurs droits, particulièrement celles qui sont les plus vulnérables et les plus marginalisées. Ce régime, qui suit ce raisonnement, n'offre aucun droit à l'équité salariale. Vous avez dit que le fait que les femmes marginalisées sont tout simplement incapables de présenter de grands cas de discrimination systémique à un organisme composé d'experts est l'une des raisons de l'absence de recours. Il leur est tout simplement impossible de le faire. Je conviens que c'est une préoccupation qui s'aggrave aujourd'hui au niveau de l'accès des femmes à la justice, que ce soit à cause des compressions à l'aide juridique ou de la suppression du Programme de contestation judiciaire. Je suis d'accord, toutes ces questions sont très préoccupantes.

• (1150)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci.

Madame Young.



**Mme Margot Young:** J'ajouterai le contexte plus large des compressions qui affectent de manière générale l'accès des femmes à la justice. Nous nous en inquiétons particulièrement parce que le processus de traitement des plaintes s'adresse aux individus, mais les plaintes en matière d'équité salariale sont par définition des plaintes collectives. Et c'est là où on obtient des renseignements précis et avisés sur les questions liées à l'équité salariale. La nouvelle loi ne le permet plus.

La préoccupation plus générale, que vous avez mentionnée concernant les effets néfastes plus étendus de la refonte de l'équité salariale, est une inquiétude très légitime qu'il est important de soulever. Bien que nous parlions de l'équité salariale comme d'un droit, et le gouvernement le fait, je pense que les éléments dissuasifs de la loi montrent bien que l'équité salariale n'est plus traitée comme si elle était un droit. Les droits ne sont pas exécutoires, identifiés et rectifiés comme le serait l'équité dans la rémunération selon la loi.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Russell.

**Mme Susan Russell:** Du point de vue de la FCFDU, je dirais non. Nous estimons simplement que cette mesure législative supprime l'accès à l'équité salariale puisqu'elle élimine la capacité de contestation et la capacité d'obtenir le genre d'aide dont les gens ont besoin. Il n'y a pas de contestation judiciaire. Les syndicats ne peuvent fournir aucune aide. Si les gens sont livrés à eux-mêmes, ils ne pourront pas contester les hauts placés. C'est tout simplement impossible. Je n'ai pas grand-chose à dire, mais je le dis du fond du coeur: cette loi place les femmes en position très inégale et peu enviable. Elles n'ont pas le droit à l'équité salariale.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Demers, vous avez une trentaine de secondes, si vous voulez poser une très courte question.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Je veux seulement savoir si, à votre avis, la Loi sur l'équité salariale qui vient d'être mise à jour par le Québec serait la solution idéale pour régler tous les problèmes que nous vivons actuellement.

[Traduction]

**Mme Joanna Birenbaum:** La loi au Québec est certainement bien meilleure que la PSECA et les recommandations du groupe de travail sont inspirées des meilleurs modèles existant au Québec et en Ontario et c'est, nous le disons dans notre mémoire, la voie que devrait suivre le gouvernement fédéral.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** D'accord. Merci beaucoup pour vos questions, madame Demers.

Nous passons maintenant à Mme Hoepfner, vous avez sept minutes.

**Mme Candice Hoepfner (Portage—Lisgar, PCC):** Merci beaucoup, madame la présidente. Je remercie les témoins d'être ici.

Avant de vous poser une question, je pense qu'il est important de clarifier certaines choses que vous avez dites. Le présent gouvernement a, en fait, augmenté le financement de Condition féminine Canada d'environ 42 p. 100. Nous avons quelque peu redirigé le financement. Nous voulons nous assurer qu'il a des répercussions directes sur les femmes.

Je vais vous donner un exemple dont nous venons tout juste de prendre connaissance. Nous venons de terminer une étude sur les prestations d'AE et nous avons découvert qu'en 2000, certains travaux de recherche ont été faits pour savoir si les femmes pourraient profiter du fait que les travailleurs autonomes puissent

recevoir des prestations de paternité et de maternité. Cette étude et cette recherche ont été effectués en 2000, et le gouvernement de l'heure n'a rien fait. Nous avons été élus en 2006. Nous avons immédiatement examiné cette question, mis sur pied un groupe de travail et nous allons régler cette question.

L'autre domaine dans lequel nous avons vraiment agi est celui des droits en matière de biens immobiliers matrimoniaux dans le cas des femmes autochtones. Je pense qu'il est nécessaire de préciser que nous avons augmenté les fonds, mais nous ne voulons pas que cet argent soit accaparé par des tonnes d'études. Malgré tout le respect et l'admiration que nous avons pour les groupes d'universitaires, notre but et notre objectif ne sont pas de financer les groupes d'universitaires ni de nous assurer que des emplois sont créés pour ces derniers. Notre objectif est de nous assurer que les fonds profitent directement aux femmes et aident les femmes sur le terrain. Je pense qu'il est important de clarifier cela.

Je vais maintenant vous poser une question, madame Birenbaum. En vertu du programme de contestation judiciaire, on nous a dit que certains groupes ont dû attendre 18 ans. Certaines femmes ont passé des années et des années devant les tribunaux à répondre à des questions et à subir des difficultés très grandes. Pouvez-vous me dire, en tant qu'avocate, combien de temps un conseiller juridique pourrait inscrire sur sa facture? Combien d'heures un conseiller juridique pourrait-il facturer en vertu du programme de contestation judiciaire dans le cas d'une affaire qui traîne devant les tribunaux pendant 18 ans?

● (1155)

**Mme Joanna Birenbaum:** Je pense que votre question vise cette justification plus vaste de LERSP, à savoir qu'elle est plus efficace parce qu'il n'y aura plus de plaintes qui seront déposées en vertu de la LERSP parce qu'en fait, personne ne sera capable de déposer ces plaintes. Une des difficultés liées à cette justification de la loi, c'est qu'elle ne s'attarde pas à savoir pourquoi ces causes traînent pendant des années et des années. Souvent, c'est parce qu'il y a une résistance de la part de l'intimé à la revendication des droits, et cela est très vrai dans le cas des revendications en matière d'équité salariale qui ont traîné pendant longtemps.

**Mme Candice Hoepfner:** Je pense que vous seriez d'accord, de toute évidence, pour dire qu'il y a beaucoup d'avocats qui gagnent beaucoup d'argent en profitant de ce programme.

**Mme Margot Young:** Je vais intervenir ici parce que je suis en profond désaccord avec ce que vous dites. Je lierais cela à vos observations sur le programme de contestation judiciaire. Je considère que le programme de contestation judiciaire est déterminant pour rendre accessible à la plupart des groupes les plus défavorisés de notre société l'égalité garantie par l'article 15 de la Charte.

Je veux vous donner l'exemple d'un affaire qui n'aurait jamais été entendue sans l'accessibilité du financement en vertu du programme de contestation judiciaire et sans la volonté de l'avocat qui a accepté de défendre la cause de faire beaucoup de travail bénévole, parce qu'évidemment, le financement pour la contestation judiciaire n'a jamais été complet et n'a jamais englobé la totalité des coûts. Il a toujours compté sur le fait que les avocats feraient une contribution de leur propre temps, sans l'étendue des honoraires que les avocats dans d'autres circonstances recevraient.

Je parle de l'affaire *Sharon McIvor*. Cette affaire a débuté en Colombie-Britannique et, récemment, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a rendu une décision en faveur de cette dernière. C'est la cause qui porte sur la discrimination à l'égard des femmes en vertu de la Loi sur les Indiens, une question qui a empoisonné ce pays pendant des décennies. Cette affaire ne se serait jamais rendue devant les tribunaux sans le programme de contestation judiciaire. D'autres femmes victimes de discrimination au pays, comme Sharon McIvor, ne pourront pas se faire entendre par les tribunaux sans le programme de contestation judiciaire.

**Mme Candice Hoepfner:** Je comprends cela. Nous avons entendu des témoins, Gisèle Pageau et Barb Byers. Ce sont deux femmes qui n'appuient pas nécessairement notre position, mais qui ont affirmé que de nombreux avocats gagnent beaucoup d'argent sur le dos des femmes. Je pense que c'est important, même si nous ne sommes pas d'accord sur tout, que nous soyons effectivement d'accord pour dire que nous ne voulons pas voir les femmes souffrir. Elles souffrent en vertu du programme actuel. Il ne fonctionne pas. Nous voyons la communauté juridique faire beaucoup d'argent.

Mon autre question, c'est que nous savons que les syndicats constituent les principaux groupes qui aident à déterminer les salaires. Nous savons cela. Croyez-vous que les syndicats jouent un rôle quelconque pour faire en sorte qu'il y ait rémunération équitable?

Cette question s'adresse à tout le monde.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Vous demandez... Madame Young.

**Mme Margot Young:** Oui, évidemment. Ils sont les représentants des travailleurs. Ils ont l'obligation, en tant que représentants des travailleurs, de faire en sorte que les préoccupations en matière d'équité salariale soient abordées à la table des négociations. Toutefois, cela ne veut pas dire que la discrimination qui existe dans un contexte d'emploi est la faute du syndicat de la même manière que c'est la responsabilité des employeurs.

Dire que les syndicats sont dans la même position que les employeurs n'est pas sensé.

**Mme Candice Hoepfner:** Si je vous comprends bien, vous êtes d'accord pour dire que les syndicats jouent un rôle, mais vous dites qu'une fois que l'entente est conclue, par la suite, peut-être un an plus tard, s'il décide qu'il n'aime plus l'entente, le syndicat ne devrait pas devoir assumer de responsabilité à l'égard de cette entente qui a déjà été conclue, est-ce exact?

Ils jouent un rôle...

**Mme Margot Young:** Non, ce n'est pas exact. J'entends quelqu'un d'autre qui veut participer à cette discussion.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Allez-y, madame Young.

**Mme Candice Hoepfner:** Cela veut dire qu'ils jouent un rôle et qu'ils peuvent aider les femmes à obtenir une rémunération équitable. S'ils jouent effectivement un rôle, ils jouent un rôle et ils devraient être partie au processus.

**Mme Margot Young:** Ils sont déjà partie au processus. Je suppose que ce que je dirais — et que beaucoup d'autres diraient —, c'est que l'affirmation du droit à l'équité salariale ne devrait pas simplement faire partie du processus de négociation collective. Il ne devrait pas être regroupé à toutes les autres questions qui font l'objet d'une convention collective. Je pense que c'est un point de départ pour la réponse à votre question.

Le deuxième point, c'est que...

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Encore une fois, nous allons devoir...

Je suis désolée, mais votre temps est écoulé. Merci, madame Hoepfner.

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

• (1200)

**Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD):** Merci, beaucoup. Merci à toutes de votre présence.

J'ai quelques courtes questions, mais j'aimerais commencer en affirmant, dans la même veine que le point soulevé par Mme Hoepfner, qu'il y a un certain temps, j'ai essayé d'obtenir de l'information sur la somme d'argent que le gouvernement du Canada a dépensée au cours des années à contester les ententes relatives à l'équité salariale. Cette information n'était pas accessible. Je n'ai pas été en mesure d'obtenir cette information, mais j'ai la profonde conviction que le contribuable a dû payer une somme d'argent considérable.

Je suis assez d'accord pour dire que dans les contestations en matière d'équité salariale, très souvent, ce sont les avocats qui s'enrichissent et ce sont les femmes qui sont désavantagées.

J'ai quelques courtes questions. La première est la suivante: est-ce que l'une ou l'autre d'entre vous a été consultée lorsque le gouvernement a présenté la LERSP. Avez-vous fait partie du processus de consultation d'une manière quelconque?

**Mme Joanna Birenbaum:** Non.

**Mme Irene Mathysen:** Avez-vous considéré cela comme un oubli de la part du gouvernement ou le projet de loi aurait-il été meilleur si le gouvernement vous avait consultée?

**Mme Joanna Birenbaum:** Je pense que cette question porte sur le processus global, dont Susan a parlé dans ses observations. Il y a eu un énorme investissement public dans le groupe de travail sur l'équité salariale, des centaines et des centaines d'heures, et un investissement du gouvernement dans ce processus. Ce projet de loi a été déposé à la hâte sans consultations ou discussions apparentes pour savoir si ce projet de loi permettrait de mieux réaliser les objectifs que ne le feraient les recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale. Il est certain que rien n'indique que ce projet de loi est supérieur en quoi que ce soit et, comme nous l'avons dit aujourd'hui, tout indique que ce n'est pas le cas.

**Mme Irene Mathysen:** J'aimerais revenir sur cette question de la négociation collective. Une des choses qui ont été établies très clairement en droit international et dans nos discussions ici, c'est que l'équité salariale fait partie des droits de la personne.

Elle fait tout simplement partie des droits de la personne, et dans le processus de négociation collective, il y a beaucoup de choses sur la table — les salaires, les avantages sociaux et les heures de travail. Le danger, c'est que dans ce processus de négociation, l'employeur pourrait très facilement dire: « Très bien, je veux bien augmenter les salaires un peu et je vais vous donner des avantages du point de vue des soins dentaires, mais il n'est pas question de parler d'équité salariale. » Est-ce que cela peut arriver? Est-ce une possibilité réelle?

**Mme Susan Russell:** Je crois...

**Mme Margot Young:** Absolument, cela peut se produire. C'est une préoccupation. Derrière la notion de droit se cache celle d'autout: un droit qui ne se négocie pas et que vous recevez simplement du fait de votre état d'être humain qui mérite dignité et respect égal. Le fait de l'inclure parmi les autres questions abordées à la table de négociations revient vraiment à dire qu'il ne s'agit pas d'un droit.

**Mme Irene Mathysen:** Madame Russell, aviez-vous quelque chose à dire?

**Mme Susan Russell:** Oui. Je pense que l'équité salariale est un droit fondamental et qu'il peut facilement faire l'objet de marchandage. Une bonne partie du discours autour de cette table au sujet de la contestation judiciaire, des syndicats, et tout le reste, concerne la démocratie et je dois vous dire que la démocratie n'est pas efficace, mais c'est ce que nous avons et c'est ce à quoi nous aspirons.

Il est possible que les contestations judiciaires ne soient pas la meilleure façon de faire, mais il s'agit d'un exemple éclatant à l'échelle internationale de ce que le Canada peut faire pour donner voix au chapitre aux personnes moins fortunées et pour saisir le gouvernement des problèmes. Je crains que lorsque les gens perdent des droits, lorsqu'ils perdent des protections, les principes démocratiques sont en danger.

**Mme Irene Mathysen:** Merci.

Nous parlons des droits de la personne ici. Je sais qu'il y a une contestation de ce texte législatif. Je m'interroge donc sur les conséquences juridiques de la LERSP. Viole-t-il la Charte canadienne des droits et libertés?

**Une voix:** Oui, certainement.

**Mme Irene Mathysen:** Comment?

**Mme Joanna Birenbaum:** Eh bien, pour plusieurs raisons, mais le FAEJ mettrait l'accent sur la disposition relative aux droits à l'égalité: que la loi perpétue et consacre la discrimination salariale fondée sur le sexe et, en conséquence, va à l'encontre des droits à l'égalité.

• (1205)

**Mme Irene Mathysen:** Très bien.

Madame Young, il a été question de la lettre adressée au premier ministre que des Canadiennes réputées et vous avez signée en février. Avez-vous reçu une réponse à cette lettre? Cela fait maintenant un certain temps qu'elle a été envoyée. Sinon, est-ce que cela vous préoccupe? Que cela signifie-t-il?

**Mme Margot Young:** Eh bien, non, nous n'avons pas reçu de réponse en tant que signataire et, à ma connaissance, aucune des autres signataires n'en a reçu une non plus. Pour vous dire la vérité, cela me bouleverse.

Le fait d'envoyer une lettre au premier ministre, et en particulier une lettre qui porte la signature d'un si grand nombre de femmes qui ont joué un rôle important — et je m'exclus — dans des secteurs clés de la société canadienne et dans la lutte pour l'égalité des femmes... Je pense qu'il est honteux de ne pas répondre. Je pense que cette lettre était une expression importante et puissante de la préoccupation des chefs de file ayant une expertise dans le domaine de l'égalité des femmes et, en particulier, de l'équité salariale. Qu'elle reste lettre morte est vraiment troublant.

**Mme Irene Mathysen:** Je veux revenir au projet de loi lui-même. Quelles dispositions de la LERSP encourageront les employeurs à assurer des salaires égaux à leurs employés? Quel genre de sanctions, par exemple, la Commission des relations de

travail dans la fonction publique imposerait-elle aux employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'équité salariale?

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Il n'y a de temps que pour une très courte réponse.

Vous avez environ 20 secondes, s'il vous plaît.

**Mme Joanna Birenbaum:** Il n'est pas certain que cela se rende jamais devant la commission, surtout si cela doit se faire par le biais de plaintes individuelles.

**Mme Irene Mathysen:** Y a-t-il des sanctions pour les employeurs? Est-ce que cela se trouve dans la loi? Avez-vous vu cela dans la loi?

**Mme Joanna Birenbaum:** Je crois comprendre que cela n'est pas précisé.

**Mme Irene Mathysen:** Alors, les employeurs ne sont pas obligés de le faire.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci beaucoup, madame Mathysen.

Nous allons maintenant passer à notre second tour de questions.

Madame Neville, vous avez cinq minutes.

**L'hon. Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.):** Merci. Je pense que je partage mon temps avec mon collègue, M. Volpe.

Je veux adopter une approche différente — dans la même veine que les questions de Mme Mathysen — à laquelle je réfléchissais, particulièrement lorsque Mme Birenbaum faisait son exposé.

Au moins deux d'entre vous sont des avocates et je suppose que je recherche une certaine opinion juridique. Ce qui me frappe de plus en plus, c'est la vulnérabilité de cette loi par rapport à des contestations devant les tribunaux.

Est-ce une observation censée?

**Mme Margot Young:** Excusez-moi, pouvez-vous répéter?

**L'hon. Anita Neville:** Je suis frappée par la vulnérabilité de cette loi face à une contestation judiciaire, à des recours en justice. J'entends dire qu'elle n'est pas constitutionnelle, qu'elle ne respecte pas nos engagements internationaux, qu'elle ne respecte pas des engagements antérieurs.

Dans quelle mesure cette loi est-elle vulnérable?

**Mme Joanna Birenbaum:** Comme vous le savez, deux contestations constitutionnelles ont déjà été déposées à l'égard de cette loi.

**L'hon. Anita Neville:** Je ne le savais pas.

**Mme Joanna Birenbaum:** Désolée. Une de ces contestations a été entreprise par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'autre, par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Alors, ces contestations sont déjà en cours. Je suis d'accord avec vous; s'il n'y a pas de modifications législatives, ces contestations vont se retrouver devant les tribunaux.

**L'hon. Anita Neville:** Sans l'aide du programme de contestation judiciaire.

**Mme Joanna Birenbaum:** C'est exact.

**Mme Margot Young:** J'aimerais ajouter à cette discussion quelque chose qui, je pense, est une considération importante.

Je pense qu'il est vital qu'il y ait une contestation — en particulier en vertu de l'article 15 de la Charte — de cette de loi qui soulève certaines difficultés très sérieuses au sujet de l'égalité des femmes. Mais je dirais également qu'il y a dans notre Constitution des aspirations étendues à l'égalité, des aspirations à l'égard d'une égalité de fond, que le gouvernement devrait prendre à coeur et mettre en oeuvre, peu importe s'il pense, ou non, avoir un texte législatif qu'il peut rendre résistant aux contestations en vertu de la Charte. L'article 15 de la Charte est un outil important, mais ce n'est pas le dernier mot pour ce qui est de savoir si nous avons une loi qui est juste et équitable à l'égard des femmes.

**L'hon. Anita Neville:** Merci.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Monsieur Volpe.

**L'hon. Joseph Volpe (Eglinton—Lawrence, Lib.):** Je suis enchanté de participer à ce débat; je suppose que cela dépasse les questions et réponses.

Vous m'excuserez si je glisse une question quasi idéologique dans la mesure où elle fait suite à la question posée par un des députés du côté gouvernemental en ce qui concerne le rôle des syndicats.

Comme ma collègue, Mme Neuville, l'a dit, évidemment, s'il y a déjà une contestation de la loi devant les tribunaux, il semblerait que nous nous éloignons de l'idée de tenir les syndicats et d'autres organismes publics et privés responsables des lacunes en matière de parité, d'égalité, que ce soit au niveau des conditions de travail, ou au niveau du salaire, ou simplement, de façon générale, au niveau de la loi.

Mais peut-on réaliser cela? Pouvons-nous travailler à la création d'un système de rémunération qui tienne compte de la totalité des sommes déboursées pour le public — dans le cas présent, non seulement pour les femmes, mais également pour ceux et celles qui croient vraiment dans l'égalité — sans qu'il y ait un rôle fédéral par le biais du programme de contestation judiciaire qui appuie toute contestation devant les tribunaux au moyen d'un texte législatif qui violerait ces principes, peu importe l'origine de la violation?

Je pose cette question d'abord à Mme Birenbaum, je suppose, et ensuite à Mme Young ou à Mme Russell.

• (1210)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Vous avez environ 40 secondes pour répondre.

Madame Birenbaum, s'il vous plaît.

**L'hon. Joseph Volpe:** C'est une question importante. Je pense qu'on devrait leur donner plus de temps.

**Mme Joanna Birenbaum:** Je tiens simplement à signaler que la suggestion selon laquelle le Programme de contestation judiciaire n'a été bénéfique qu'aux avocats est tout à fait controversée, voire scandaleuse. Le Programme de contestation judiciaire n'est pas rattaché à la question de l'équité salariale, en ce sens que si on instaure un régime proactif en matière d'équité salariale, conformément aux recommandations du groupe de travail, alors on obtient un système dans lequel les détenteurs de droits reçoivent de l'aide par l'entremise de leur syndicat ou de leur milieu de travail, de concert avec un organisme composé d'experts pour régler les questions liées à l'équité salariale. Voilà pourquoi le Programme de contestation judiciaire est une autre paire de manche.

**L'hon. Joseph Volpe:** Professeure Young.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci beaucoup.

Je regrette, mais votre temps est écoulé, monsieur Volpe.

Nous passons maintenant à Mme McLeod pour cinq minutes, s'il vous plaît.

**Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC):** Merci, madame la présidente.

Comme je l'ai probablement répété à chacune des séances que nous avons tenues sur cette question particulière, je crois en toute sincérité que nous visons tous et toutes le même objectif. Nous avons peut-être une autre optique pour ce qui est de la façon de l'atteindre. Je veux souligner que le gouvernement s'intéresse sincèrement à la question.

Je sais que la démocratie n'est pas toujours efficace, mais je crois également qu'il faut adopter une approche pragmatique pour faire bouger les choses. À mon avis, si on veut que l'équité devienne omniprésente, on doit commencer par l'intégrer partout. On ne peut pas se contenter du savoir-faire d'un groupe d'experts qui doit consacrer plusieurs années à l'étude du dossier. On doit acquérir des compétences et un savoir-faire à la grandeur du Canada relativement aux questions d'équité salariale. Je crois en fait qu'on peut y arriver.

J'aimerais m'attarder sur deux questions particulières, et j'ai une petite question à poser à Mme Birenbaum.

Vous avez parlé des femmes autochtones par rapport aux hommes. Je sais que les Autochtones, dans leur ensemble, font face à des défis de taille au chapitre de l'emploi. Avez-vous des statistiques sur les femmes autochtones comparativement aux hommes autochtones, c'est-à-dire ce dont vous avez parlé tout à l'heure? Si non, ce serait bien aimable de votre part si vous pouviez voir à ce qu'on obtienne ces chiffres.

**Mme Joanna Birenbaum:** Je ne les ai pas en main, mais je ne suis pas sûre de comprendre pourquoi on s'attarderait à comparer les femmes autochtones aux hommes autochtones quand les hommes autochtones font, eux aussi, l'objet de discrimination fondée sur la race.

**Mme Cathy McLeod:** En effet, mais ce serait quand même intéressant.

J'ai travaillé sur le terrain avec des collectivités autochtones dans le secteur des soins de santé, entre autres; je vais donc utiliser un exemple concernant les forces du marché, et vous pourriez peut-être m'expliquer pourquoi vous ne souscrivez pas à cette notion.

Les soins infirmiers constituent une profession habituellement à dominance féminine. Il y a des infirmières dans notre système du gouvernement fédéral. Supposons qu'on s'engage dans un processus de classification. On décide de passer par tout le processus, et les physiothérapeutes, qui comptent une proportion, disons, égale d'hommes et de femmes, finissent par être classés dans la même catégorie — c'est un peu hypothétique. Les physiothérapeutes et les infirmières se trouvent donc dans la même catégorie. Toutefois, les infirmières sont en pénurie. Elles partent massivement vers les États-Unis ou ailleurs dans le monde; quant aux physiothérapeutes, il n'y a pas de pénurie. Dans cet exemple, il s'agit d'examiner les femmes dans une profession à prédominance féminine. Si on ne tient pas compte des forces du marché, ne seront-elles pas indûment désavantagées?

Les forces du marché constituent, à mon sens, une notion logique et, encore une fois, je vais utiliser l'exemple des infirmières. Dans ce cas, la demande pour les infirmières serait à la hausse, et ce serait tout à leur avantage. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

• (1215)

**Mme Margot Young:** Je peux commencer.

Je ne suis pas sûre que votre exemple hypothétique tienne compte de ce qui est en jeu relativement aux forces du marché — et je comprends que les hypothèses sont toujours difficiles à cerner. Ce qui a amené la reconnaissance de l'équité salariale en premier lieu, c'était la constatation que les femmes entrent sur le marché du travail avec une vulnérabilité à la discrimination fondée sur le sexe et que la classification des emplois comme étant typiquement féminins tend à les dévaloriser. Le pouvoir de négociation des femmes et d'autres groupes de personnes vulnérables au moment d'établir une relation de travail est le reflet des attitudes discriminatoires et des présuppositions, de sorte que ce n'est pas une situation où on peut dire que les forces du marché fonctionnent de façon neutre et sans discrimination sexuelle. C'est ce qui explique les statistiques sur l'inéquité salariale entre les hommes et les femmes. Alors, pourquoi revenir à ce processus en pensant que le problème va se régler tout seul?

**Mme Cathy McLeod:** Merci, mais encore une fois, j'aimerais revenir peut-être à mon exemple.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Il vous reste 15 secondes, madame McLeod.

**Mme Cathy McLeod:** J'ai une dernière observation; étant donné que nous essayons d'obtenir les mêmes résultats, ce serait merveilleux d'entreprendre éventuellement une certaine analyse comparative par rapport au système en vigueur au Québec pour voir quels secteurs parviennent à atteindre les résultats visés. Ce genre d'examen m'intéresserait au plus haut point.

Merci.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci.

Passons maintenant à M. Desnoyers, pour cinq minutes.

[Français]

**M. Luc Desnoyers (Rivière-des-Mille-Îles, BQ):** Merci, madame la présidente.

Quand j'ai vu ce projet de loi, les deux bras m'en sont tombés. Car c'est effectivement un recul majeur et important pour les femmes qui se sont battues depuis des dizaines d'années pour bâtir une culture canadienne et québécoise qui fasse en sorte qu'enfin on respecte ce droit fondamental des femmes.

J'ai négocié des conventions collectives pendant plus de 27 ans, à une époque où il n'y avait pas de loi en matière d'équité salariale et où c'était le rapport de forces dans les usines qui faisait qu'on négociait des salaires. Souvent, ça créait des écarts et des injustices. Aussi, lorsque la loi a été promulguée au Québec ou au palier fédéral, ça nous a amenés à travailler ensemble — employeurs, employés et syndicats — pour vraiment mettre en application la Loi sur l'équité salariale et réduire cette iniquité. Des centaines de conventions collectives ont été réglées, ont fait l'objet de l'application de la Loi sur l'équité salariale sans que soit donné un sou à des avocats. C'est quand même quelque chose d'important. C'était donc un radical changement de culture.

Selon vous, quels seront les impacts de cette loi sur les femmes? Ça menace en effet le droit d'équité, mais ça menace aussi d'autres droits. Je vous entendais parler de l'assurance-emploi. Si les écarts grandissent, les femmes auront moins que les hommes.

En ce qui concerne les régimes de retraite, y aura-t-il aussi des impacts selon vous? J'aimerais vous entendre quant aux impacts défavorables à l'égard des femmes sur plusieurs éléments dans notre société.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Qui voudrait bien répondre à la question?

**Mme Margot Young:** Je ne veux pas être encore la première à répondre. Est-ce que quelqu'un d'autre veut se porter volontaire?

• (1220)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Allez-y.

**Mme Margot Young:** D'accord.

Je serai très brève pour donner une chance aux autres aussi. Pour vous dire franchement, je pense que les progrès en matière d'équité salariale dans ce secteur seraient interrompus. Et bien entendu, comme vous l'avez indiqué, cela a des répercussions sur toute la vie financière de ces femmes. De plus, je pense qu'on transmet le message selon lequel l'égalité des femmes n'est pas une priorité pour le gouvernement de l'heure, qui parle de ces importantes mesures clés seulement pour la forme.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Birenbaum.

**Mme Joanna Birenbaum:** J'ajouterais que, comme je l'ai indiqué dans ma déclaration préliminaire, quand on a un groupe marginalisé de travailleurs, qu'il s'agisse de travailleurs immigrants ou de travailleurs autochtones, et qu'on n'a pas de régime qui vise activement à régler la discrimination à laquelle ces derniers font face en milieu de travail — dans ce cas-ci, en matière de rémunération —, cela se répercute dans d'autres domaines. Comme vous l'avez mentionné, on pourrait observer des effets non seulement au titre des avantages sociaux — comme les pensions, etc. —, mais aussi dans la façon dont les travailleurs sont perçus au travail, ce qui peut avoir un impact sur le harcèlement sexuel et d'autres indices de discrimination, du fait qu'ils sont dévalorisés en tant que personnes et en tant que travailleurs.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Russell.

**Mme Susan Russell:** Je souscris à cette affirmation.

J'estime qu'il est très important d'intégrer le droit à l'équité salariale dans le système. Je trouve que les gens ont du mal à négocier. À mon avis, ce facteur influe sur la pauvreté à long terme parce que les gens ne sont pas en mesure de mettre de côté de l'argent en prévision de leur vieillesse. C'est la réalité des personnes âgées d'aujourd'hui, parce qu'elles ont vécu dans des conditions de rémunération inéquitable tout au long de leur vie professionnelle.

Je vous dirais que l'équité salariale est en fait un des principaux facteurs pour se sortir de la pauvreté et permettre aux femmes d'atteindre une indépendance économique. Elles ne devraient pas dépendre d'un autre membre du ménage pour être riches une fois rendues à un âge avancé. Elles ne devraient pas dépendre d'un autre membre du ménage pour avoir les moyens de payer pour des services de garde, et tout le reste. C'est une sorte de réaction en chaîne.

C'est vraiment important pour les femmes de toucher le même salaire que les hommes qui accomplissent le même travail et d'être reconnues comme étant égales aux hommes. Si leurs talents sont égaux, alors je ne vois pas pourquoi leur rémunération ne devrait pas l'être non plus. Il me semble que ce n'est que juste.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Mathysen; vous avez cinq minutes.

**Mme Irene Mathysen:** La LERSP n'établit pas explicitement la démarche à suivre pour traiter les plaintes liées à des pratiques discriminatoires qui ne concernent pas les catégories d'emploi à dominance féminine; elle porte plutôt sur les questions liées aux salaires des femmes ou à d'autres types de rémunération.

Toutefois, si une employée n'obtient pas de promotion à un poste de niveau supérieur et, par conséquent, touche un salaire moins élevé, la loi ne comporte aucune disposition à cet effet. Le processus est-il donc moins efficace que celui énoncé dans le rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale? Y a-t-il des choses ici qui devraient nous préoccuper?

Ma question s'adresse à tout le monde.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Qui veut y aller en premier?

**Mme Margot Young:** Ne ferions-nous pas mieux de connaître l'avis du FAEJ en premier puisque ce point a été explicitement abordé dans son mémoire initial ou...?

**Mme Joanna Birenbaum:** [Note de la rédaction: inaudible]... la question. Ce processus est-il moins efficace que celui proposé par le Groupe de travail sur l'équité salariale...

**Mme Irene Mathysen:** Ou moins juste.

**Mme Joanna Birenbaum:** ... et moins juste? Tout à fait, et à bien des égards, d'après ce qu'on a entendu dans les diverses déclarations aujourd'hui. Oui, c'est moins juste, mais c'est difficile de savoir par où commencer avec la question parce qu'au fond, la LERSP n'est pas conçue pour régler ou aborder la question de la discrimination contre les femmes en milieu de travail.

• (1225)

**Mme Margot Young:** Je dirais qu'il y a trois éléments problématiques de façon générale, mais aussi de façon spécifique. Premièrement, la portée; deuxièmement, le processus; troisièmement, la teneur. Ce à quoi on pourrait s'attendre, c'est une situation où la rémunération est inéquitable, en plus d'une définition plus étroite. Voilà autant de sujets de préoccupation, non seulement sur le plan de l'efficacité, mais aussi de l'équité.

**Mme Irene Mathysen:** D'accord. Nous avons parlé un peu du mécanisme de plainte prévu par la loi qui oblige les employés à s'adresser à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. C'est, bien entendu, ouvert uniquement aux employés syndiqués, et le fardeau de la preuve relève du travailleur. D'après ce que j'ai cru comprendre, il s'agit d'un processus complexe, et la personne risque de ne pas avoir accès à toute l'information.

Je sais précisément que dans la définition du principe de salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale, il y a beaucoup de facteurs qui entrent en ligne de compte, et on a mentionné certains d'entre eux aujourd'hui: les compétences, les antécédents et le niveau de difficulté lié à l'emploi. Déterminer ce qui est égal — voilà un processus qui est très compliqué. J'ai passé par là en Ontario, en 1990-1991, et il a fallu déployer beaucoup d'efforts.

Dans cette optique, comment diable une personne sans aucun soutien peut-elle se retrouver dans ce processus? S'agit-il d'un déséquilibre du pouvoir? Quelles en sont les conséquences?

**Mme Joanna Birenbaum:** Tout à fait. Vous avez relevé un grand nombre — ou, du moins, un certain nombre — des principales préoccupations relatives au processus. L'information qui est requise pour faire une plainte en matière d'équité salariale est très complexe, si bien qu'il faut l'aide de spécialistes; de plus, cette information n'est généralement pas mise à la disposition des travailleurs. Elle est

uniquement entre les mains de l'employeur, et elle est de nature systémique.

Par le fait même, notre argument est que cette information n'est pas, et ne sera pas, accessible pour les personnes, ce qui les empêchera de déposer des plaintes. Comme vous le dites, l'inégalité entre le gouvernement et une simple personne, disons une immigrante qui veut faire une plainte contre le gouvernement fédéral, l'employeur, est incommensurable.

**Mme Irene Mathysen:** Et cette information...

**Mme Margot Young:** La réponse brève, c'est qu'effectivement, elle ne se retrouvera probablement pas dans le processus. Comparons-le au processus qui est en place pour d'autres travailleurs en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne; en effet, la Commission des droits de la personne serait disponible, dans une certaine mesure, du moins au début de l'enquête, pour prêter assistance à la personne en vue de formuler la plainte et de l'étayer. En revanche, dans le cas qui nous occupe, cette aide n'est pas disponible. Aux termes du projet de loi, la femme n'a ni le soutien de son syndicat ni celui d'un organisme ou d'un organe comme la commission.

**Mme Irene Mathysen:** Certainement, le...

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Mathysen, il vous reste cinq secondes.

**Mme Irene Mathysen:** Merci beaucoup. J'apprécie votre expertise.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci.

Nous passons maintenant à notre dernière intervenante, Mme Tilly O'Neill-Gordon. On vous écoute.

**Mme Tilly O'Neill-Gordon (Miramichi, PCC):** Merci, madame la présidente.

Je tiens à vous féliciter pour la façon dont vous dirigez la séance. Tout semble se dérouler à merveille.

J'aimerais souhaiter la bienvenue aux invitées d'aujourd'hui.

Voici ma première question. Relativement aux négociations et aux syndicats — j'ai toujours fait partie d'un syndicat —, êtes-vous d'accord, chacune de vous, pour que les syndicats négocient nos salaires et nos prestations de maladie, et pourquoi?

**Mme Joanna Birenbaum:** C'est une question très vaste.

Margot semble vouloir répondre en premier.

**Mme Margot Young:** Je veux juste dire que si vous voulez savoir si j'appuie le régime de négociation collective, ma réponse, c'est oui, absolument. D'après moi, il s'agit d'un élément important de la justice en milieu de travail et ce, dans bien des circonstances; alors, je pense que les syndicats ont joué, et continuent de jouer, un rôle important pour ce qui est d'établir des contrats de travail équitables et adéquats pour les travailleurs. Mais votre question est très vaste, et si cela mène à...

**Mme Tilly O'Neill-Gordon:** Je demande seulement qu'on me réponde par un « oui » ou un « non » — ce n'est pas si vaste — et qu'on m'explique pourquoi.

**Mme Margot Young:** Je pense que ma réponse était un oui.

**Mme Tilly O'Neill-Gordon:** (Note de la rédaction: inaudible)... justice dans ce domaine, c'est ce que vous voulez dire.

Qu'en pensez-vous, Joanna?

**Mme Joanna Birenbaum:** Il n'y a aucun doute que les syndicats ont joué un rôle très important pour ce qui est de protéger et de favoriser les droits des travailleurs, mais les syndicats ont moins bien réussi à régler les inégalités en milieu de... Les syndicats sont composés de personnes, et si la vaste majorité des membres d'un syndicat sont des hommes qui occupent divers postes, vous avez moins de femmes qui occupent des postes de haut niveau au sein du syndicat, et cela entre en jeu dans le processus de négociation collective.

• (1230)

**Mme Tilly O'Neill-Gordon:** C'est le cas avec nos salaires et nos prestations de maladie.

Susan, qu'en pensez-vous?

**Mme Susan Russell:** N'ayant jamais fait partie d'un syndicat, il y a des jours où j'aurais bien voulu en avoir un pour obtenir de l'aide. Je ne disposais pas d'information. Je n'avais pas le soutien. Je ne savais pas à qui m'adresser. Donc, personnellement, je suis très en faveur des syndicats, et je n'aurais aucune hésitation à ce qu'ils négocient en mon nom.

**Mme Tilly O'Neill-Gordon:** C'est justement l'argument que je voulais faire valoir: nous avons l'impression que, grâce à un syndicat, nos salaires et notre santé sont assurés.

Ma prochaine question est la suivante: pourquoi estimez-vous que l'équité salariale ne relève pas d'un syndicat? Nous sommes les premières à dire que nos salaires et nos prestations de maladie sont tout à fait assurés et que nous avons la garantie que les problèmes seront réglés en toute justice. Pourquoi alors hésitons-nous tellement à intégrer l'équité salariale là-dedans et à la considérer comme un élément important de notre requête? Pourquoi n'estimons-nous pas que nous allons obtenir justice et...? Pour ma part, quand je signe une convention, celle-ci comprend tout ce qui est avantageux pour moi, et je crois bien que l'équité salariale devrait en faire partie. Alors, en enlevant l'équité salariale de notre syndicat et de nos négociations, c'est comme si nous disions que ce n'est pas aussi important que d'autres questions; par conséquent, je n'ai pas la même perspective que vous sur cette question. En enlevant l'équité salariale, nous devons nous battre, et nous semblons y tenir mordicus, alors que si nous l'intégrons dans nos négociations, au même titre que les autres avantages, nous pourrions avoir la garantie qu'elle est en place. Je ne comprends donc pas pourquoi nous la retirons juste pour en faire un problème. Nous pourrions l'inscrire dans nos négociations, et nous battre uniquement quand nous ne l'obtenons pas. C'est ainsi que je vois la chose.

**Mme Joanna Birenbaum:** C'est une bonne question. Il y a plusieurs réponses, et je vais vous en donner deux.

Tout d'abord, le modèle que vous proposez comporte une fausse dichotomie. Vous laissez entendre que, sauf dans la mesure où l'équité salariale est inscrite dans le processus de négociation collective, le syndicat ne peut intervenir. Ce n'est tout simplement pas le cas, et ce n'est d'ailleurs pas ce qui est proposé par le Groupe de travail sur l'équité salariale. Ce qu'on propose, c'est un processus distinct — qui peut probablement contribuer au processus de convention collective, mais c'est un processus à part dans le cadre duquel le syndicat prend un engagement avec l'employeur pour ce qui est de l'équité salariale.

C'est la première réponse. La deuxième préoccupation, comme divers membres des groupes patronaux l'ont indiqué au comité — peu importe s'il s'agit d'une description exacte de la négociation collective ou si cela s'applique à tous les milieux de travail —, c'est qu'à la table de négociation, les employeurs disposent d'un certain

montant qu'ils peuvent consacrer au processus de négociation collective, et ils considèrent que le syndicat a pour rôle de distribuer ces prestations.

Cela suppose manifestement que le syndicat doit choisir entre le fait de ne rien attribuer à l'équité salariale ou peut-être seulement 5 p. 100 de ce à quoi les femmes ont droit. Le syndicat est donc forcé de faire des compromis dans le cadre du processus ou de brader des droits fondamentaux de la personne. Il y a aussi le risque que les travailleurs au sein des mêmes unités de négociation s'en prennent les uns aux autres, sans respecter les droits de la personne.

**Mme Tilly O'Neill-Gordon:** Mais c'est ce qui se passe quand on se bat. C'est là qu'on sort nos griffes.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci, madame O'Neill-Gordon pour votre question.

J'aimerais profiter de cette occasion pour remercier nos trois témoins d'aujourd'hui. Nous vous sommes très reconnaissantes d'avoir participé à notre séance, deux en personne et une par vidéoconférence.

En fait, madame Young, on doit vous dire que votre image est restée figée pendant les quelque 30 dernières minutes. Mais on vous a entendue très clairement.

**Mme Margot Young:** J'espère que c'est une bonne image.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Encore une fois, merci beaucoup au nom du comité. Nous avons certainement apprécié votre témoignage aujourd'hui.

À ce stade-ci, nous allons passer aux autres points à l'ordre du jour. Le premier sera la motion présentée par Mme Hoepfner. Tout le monde a en main une copie. Une fois que nous aurons traité la motion, nous poursuivrons nos travaux à huis clos.

Madame Hoepfner, aimeriez-vous présenter votre motion, puis nous en parler, s'il vous plaît?

• (1235)

**Mme Candice Hoepfner:** Merci beaucoup, madame la présidente.

Madame la présidente, j'ai présenté cette motion parce que je crois que notre comité a une obligation...

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Pourriez-vous la lire d'abord, aux fins du compte rendu?

**Mme Candice Hoepfner:** Volontiers.

Je propose que:

Que le Comité permanent de la condition féminine demande au Parlement de soutenir les femmes autochtones qui vivent dans les réserves. Qu'en cas de divorce ou de rupture d'une union de fait, les femmes qui vivent dans les réserves bénéficient des mêmes droits et des mêmes protections que toutes les autres canadiennes.

J'estime qu'il est important que notre comité présente cette question au Parlement pour faire passer un message très clair selon lequel nous voulons que cette question soit réglée rapidement. Je pense qu'il faut le faire sans tarder.

Je peux vous en parler d'après mon expérience personnelle avec des femmes dans ma circonscription qui vivent dans les réserves. On a beau faire l'autruche relativement à cette question, mais le fait est que si une femme est en désaccord avec son ex-conjoint et que ce dernier a peut-être un membre de la famille au sein du leadership, la femme est parfois punie parce qu'elle n'est pas apparentée aux bonnes personnes.

Je trouve qu'il est tout simplement atroce que ces femmes n'aient pas les mêmes droits que toutes les autres Canadiennes. Je pense que nous avons l'obligation de donner voix au chapitre à ces femmes parce qu'elles ne peuvent vraiment pas se faire entendre.

Selon moi, il est important de reconnaître que ce ne sont pas toutes les organisations officielles qui défendent l'ensemble des femmes. Lorsque nous avons des femmes autochtones qui souffrent, nous savons évidemment qu'elles ne sont pas protégées. Par analogie, c'est comme si on disait qu'il est légal de battre une femme vivant dans les réserves; si c'était le cas, nous ne manquerions pas de dénoncer cette situation grotesque et nous ferions tout pour y mettre fin.

Oui, nous voulons que les Autochtones trouvent leurs propres solutions, des solutions adaptées à leur culture, mais à la base, nous devons établir des règles claires qui montrent que ce n'est pas juste que les femmes et les hommes vivant dans les réserves n'aient pas les mêmes droits de propriété en cas de rupture d'une union.

Si nous adoptons cette motion, je pense que nous indiquerons clairement au Parlement que nous voulons que les femmes aient les mêmes droits que le reste des Canadiens. Je pense que nous ferons également passer un message aux Canadiennes. Beaucoup d'entre elles se trouvent dans d'autres situations où elles sont vulnérables, et je pense que nous avons besoin de dire que nous sommes à leur écoute. Les différents groupes et organisations jouent certes un rôle important, mais nous devons également entendre les femmes qui ne sont peut-être pas représentées par les groupes et les organisations.

Encore une fois, je parle au nom des femmes qui viennent me voir pour me dire qu'elles n'ont pas voix au chapitre. Elles ont l'impression que personne n'est là pour les aider. C'est, malheureusement, la façon dont certains des systèmes sont établis.

Voilà pourquoi je propose cette motion. Je pense qu'il est important que nous l'adoptions et la présentions au Parlement.

Merci.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Y a-t-il des questions ou des observations?

Madame Neville.

**L'hon. Anita Neville:** Merci, madame la présidente.

Je pense que tout le monde à notre comité s'entend pour dire qu'il est important pour les femmes autochtones vivant dans des réserves d'avoir recours à leurs droits aux biens immobiliers matrimoniaux.

Toutefois, j'ai beaucoup d'inquiétudes à l'égard de cette motion. Je pense que c'est un effort pour faire de façon détournée ce qu'on pourrait faire ouvertement.

Je connais les femmes dans votre circonscription qui ont rencontré le problème. Je me suis entretenue avec elles dans mon propre salon. Je leur ai fourni des couches et d'autres commodités dont elles avaient besoin. Alors, je connais bien leur situation.

Mais je ne peux pas appuyer cette motion. Je ne pense pas qu'il nous incombe, à titre non-Autochtones, de dire aux collectivités autochtones comment elles devraient résoudre leurs problèmes. Par conséquent, madame la présidente, je propose un amendement, et j'ai les photocopies en main. Je vais lire le libellé aux fins du compte rendu:

Que le Comité demande au gouvernement de soutenir les femmes autochtones habitant en réserve en menant, comme il en a le devoir légal, des consultations auprès des personnes touchées par une rupture de mariage. Ces consultations doivent englober les femmes et les familles, les collectivités, les associations régionales et les organisations nationales autochtones. Elles doivent trouver à la question des biens immobiliers matrimoniaux une solution qui réponde aux besoins de tous les intéressés.

Et je vais vous en parler, madame la présidente...

● (1240)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Tout d'abord, je ne suis pas sûre que l'amendement soit recevable. Ça me paraît être une motion différente. Je crois que l'amendement change l'intention de la motion...

**L'hon. Anita Neville:** Nous avons vérifié, et on nous a dit que non. Si vous voulez la lire...

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Je viens juste de l'entendre, et comme j'ai...

**L'hon. Anita Neville:** D'accord, voulez-vous la lire?

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Oui, parce que d'après ce que je viens d'entendre, je ne pense pas pouvoir l'accepter en tant qu'amendement.

**L'hon. Anita Neville:** D'accord. C'est beau.

**L'hon. Joseph Volpe:** C'était un sous-amendement.

**L'hon. Anita Neville:** Non, c'est un amendement.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Oui, c'est le premier amendement.

**Mme Candice Hoepfner:** Puis-je intervenir? Je pense que la première phrase change complètement l'intention de ma motion. Je veux faire appel au Parlement. Je ne sais pas pour vous, mais j'entends tout le temps mes électeurs dire: « Vous devez travailler ensemble. » Alors, je lance un appel au Parlement. Nous devons régler ce problème et assumer une responsabilité ensemble. Oui, le gouvernement veut faire avancer les choses. Évidemment, vous êtes en désaccord parce que vous n'avez pas appuyé la motion, mais ça va.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Avant de nous lancer dans un long débat là-dessus, en tant que présidente, je pense que l'amendement change l'intention de la motion initiale. Je sais qu'elle fait écho à la même hypothèse de base, mais il va beaucoup plus loin et demande une série de mesures qui sont différentes de celles prévues dans la motion initiale. Alors, je ne peux pas l'accepter comme amendement. La décision de la présidence peut certainement être déclarée irrecevable. On peut contester la présidence sur ce point. Mais je pense qu'il s'agit d'une motion distincte, et on pourrait évidemment en tenir compte aussi.

**L'hon. Anita Neville:** Je vais contester la décision de la présidente.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** D'accord, et c'est correct.

**L'hon. Anita Neville:** Madame la présidente, comme je l'ai dit, le conseil que nous avons reçu, c'était que même si l'amendement élargit le processus, il ne change pas l'intention de la motion.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** D'accord. Je pense que l'auteure de la motion initiale fait valoir un bon argument quand elle parle du gouvernement et du Parlement. Ce sont deux choses différentes.

La greffière me montre quelque chose ici. Nous devons déterminer la volonté du comité.

(La décision de la présidence est rejetée.)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** On vous écoute, madame Neville.

**L'hon. Anita Neville:** Je reviens à mon hypothèse de base, madame la présidente.



**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Êtes-vous en train de parler de l'amendement?

**L'hon. Anita Neville:** Je parle de l'amendement et de l'obligation légale de consulter les collectivités des premières nations. Je parle de l'importance de ne pas déterminer pour d'autres en quoi leurs lois et leur mode de vie devraient consister. Je parle de l'importance de la collégialité dans les collectivités autochtones.

D'abord et avant tout, j'appuie le concept de la réforme des biens immobiliers matrimoniaux pour les femmes autochtones ou les femmes des premières nations. C'est non négociable, mais encore faut-il le faire de façon appropriée.

Le gouvernement a en fait retenu les services d'un éminent et réputé membre de la collectivité autochtone: le chef Wendy Grant-John. Elle a déposé un rapport, que je comptais apporter, mais il s'agit littéralement d'une brique. Je ne l'ai pas apporté parce que je ne voulais pas avoir à le transporter. Elle a fait des recommandations sur l'importance de la consultation et sur l'importance de la collégialité. Le gouvernement a choisi d'en faire fi dans le projet de loi qu'il a présenté, et ce rapport a été renvoyé au Comité des affaires autochtones. Au risque de me répéter, je considère qu'il s'agit d'un effort pour faire de façon détournée ce qu'on pourrait faire ouvertement.

Quand nous tenons des discussions ou prenons des décisions qui touchent les droits des Autochtones au pays, je pense qu'il nous incombe de comprendre la responsabilité liée à la fonction de consultation. Voilà pourquoi je présente cette motion.

• (1245)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Demers, voulez-vous faire des observations sur l'amendement?

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Merci beaucoup, madame la présidente.

Je suis d'accord avec Mme Neville. Je regrette qu'il semble y avoir un malaise de l'autre côté, car on veut arriver au même but en visant le même objectif, mais en ayant recours à une plus large consultation. On a vu ce que le manque de consultation avait fait en matière d'équité salariale. Aussi, peut-être que si l'on avait la sagesse de consulter avant de déterminer ce qui est bon pour quelqu'un, on se tromperait moins.

J'abonde dans le sens de Mme Neville. Néanmoins, je proposerais un sous-amendement. Je compléterais son amendement par une insertion.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Oui.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** L'amendement se lirait comme suit:

Que le Comité demande au gouvernement de soutenir les femmes autochtones habitant en réserve en menant, comme il en a le devoir légal et comme il est stipulé dans la « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones », des consultations auprès des personnes touchées par une rupture de mariage. Ces consultations doivent englober les femmes et les familles, les collectivités, les associations régionales et les organisations nationales autochtones. Elles doivent trouver à la question des biens immobiliers matrimoniaux une solution qui réponde aux besoins de tous les intéressés.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Cela se lirait ainsi: « comme il est stipulé dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones ».

Voulez-vous l'accepter comme amendement favorable ou préférez-vous...?

**L'hon. Anita Neville:** Je l'accepterais comme amendement favorable.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Madame la présidente, nous avons trop longtemps déterminé nous-mêmes ce qui était bon pour les premières nations. Celles-ci sont maintenant matures. Elles sont ici depuis beaucoup plus longtemps que nous, et elles sont en mesure de pouvoir déterminer elles-mêmes ce qui est important pour elles, et quels droits et quelles lois on doit mettre en place pour répondre à leurs besoins réels — et non pas aux besoins que l'on s'imagine.

On parle des mêmes droits pour toutes les femmes. Or ce ne sont pas nécessairement des mêmes droits dont les femmes autochtones ont besoin. Elles ont besoin de droits similaires, pas nécessairement des mêmes droits. Elles ont besoin de droits qui soient appliqués différemment parce que leur situation dans les communautés autochtones est différente.

Merci.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Allez-y, madame McLeod.

**Mme Cathy McLeod:** Merci, madame la présidente.

J'aimerais faire quelques observations. En réponse aux commentaires de Mme Neville, quand elle dit qu'il s'agit d'un effort pour faire de façon détournée ce qu'on pourrait faire ouvertement, j'ai une observation d'ordre plus général. J'ai l'impression qu'à notre comité, c'est strictement ce que nous avons examiné, au lieu de nous pencher sur une multitude de domaines de grande importance. À ce jour, nous avons utilisé des approches tantôt détournées tantôt ouvertes, au lieu d'examiner des questions comme le taux de mortalité chez les femmes autochtones, la technologie et les médias. Je propose sincèrement que nous réfléchissions, dans l'avenir, à la façon dont nous entreprenons les travaux du comité.

À ma connaissance, on a mené un vaste processus de consultation — et nous n'allons pas ouvrir un débat sur ce projet de loi particulier; en fait, celui-ci comporte des mécanismes très solides pour la prise de décision au niveau communautaire sur la façon dont les Autochtones devraient s'y prendre pour le mettre en oeuvre. Ce que nous ferions, c'est créer une protection immédiate pour les femmes, puis respecter la capacité des collectivités de trouver leurs propres systèmes. C'est pourquoi je préfère appuyer la motion initiale.

Merci.

• (1250)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Mathysen.

**Mme Irene Mathysen:** Merci, madame la présidente.

J'aimerais dire que, selon moi, une partie du problème réside dans le fait que les représentants du parti au pouvoir qui siègent actuellement au comité, à l'exception de vous, madame la présidente, ne faisaient pas partie du comité lorsqu'il a mené une enquête très poussée sur les droits relatifs aux biens immobiliers matrimoniaux. Nous avons invité des groupes et des membres des premières nations et nous avons, en fait, rédigé un rapport très approfondi.

Ce qui est ressorti clairement du rapport et des consultations, c'est que les hommes et les femmes des premières nations demandaient que le modèle ne soit pas fondé sur les lois provinciales, le modèle provincial qui fait partie de la mesure législative dont la Chambre des communes est saisie. Étant donné que l'APN, les Chiefs of Ontario et l'Association des femmes autochtones du Canada ont communiqué avec nous — je sais qu'ils ont communiqué avec plusieurs d'entre nous —, nous savons qu'ils sont très préoccupés par ce dont la Chambre est saisie en ce moment. Nous devrions les appuyer et respecter ce qu'ils nous ont dit à propos du genre de processus qu'ils désirent.

Le processus a été présenté aux membres des premières nations de manière précipitée. Malheureusement, la chef Grant-John n'a eu que trois mois environ pour consulter 643 collectivités. Les consultations ont leur propre rythme et, si l'on veut qu'elles soient respectueuses, elles doivent durer un certain temps et elles doivent être menées d'une manière qui respecte la façon dont la collectivité fonctionne.

Dans cette optique, j'appuierais la motion modifiée que Mme Neville a présentée, parce que je crois qu'elle essaie de faire précisément ce qui devrait être fait, à savoir rencontrer les premières nations sur leur terrain de manière respectueuse.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Hoepner.

**Mme Candice Hoepner:** Je dois faire attention de ne pas m'emporter à ce sujet parce que je rencontre des femmes et fais affaire avec elles quotidiennement. Je suis désolée, mais si ce n'est pas un exemple de politique partisane au détriment des femmes, je ne sais pas ce qui en constitue un.

Madame Demers, j'ai peut-être mal compris ou peut-être qu'il y a eu une erreur de traduction, mais lorsque vous dites que les femmes autochtones n'ont pas besoin des mêmes droits que nous avons, je ne suis pas d'accord, et je pense que nous nous livrons à des jeux politiques au détriment des femmes autochtones. Si l'idée ne plaît peut-être pas à certains chefs, c'est parce que cela leur retire entièrement le pouvoir et le remet entre les mains des femmes de la base.

Et vous savez quoi, chers collègues — amis —, vous pouvez affirmer que le gouvernement a l'obligation de le faire... C'est le Parlement; nous avons tous l'obligation de régler cette question.

Anita, vous le voyez également. Vous avez dit que vous remarquiez les femmes qui souffrent. À tout le moins, je sais que notre législation... Nous ne voulons pas commencer à débattre la législation actuelle. Mais nous devons appuyer cette motion afin que les Autochtones puissent ensuite élaborer certains programmes qui fonctionnent au sein de leur collectivité et qui sont culturellement appropriés. Je suis totalement d'accord avec cela.

J'ai vécu dans une réserve des premières nations pendant plus de trois ans. Mes enfants sont allés à l'école dans une réserve des premières nations. Ces gens sont toujours mes amis. Ils souffrent, et si vous pensez que ces groupes parlent en leur nom, vous vous trompez.

Nous sommes ici pour défendre ceux qui n'ont pas voix au chapitre. Donc, s'il est possible de faire adopter au moins une loi de base quelconque afin qu'ils puissent se prévaloir de droits relatifs aux biens immobiliers, nous nous devons de le faire. Cette solution est-elle parfaite? Non, elle ne l'est pas parce que nous voulons nous assurer qu'elle est culturellement appropriée. Cependant, nous devons mettre quelque chose en place. C'est pourquoi ma motion indique que j'exhorte le Parlement, parce que je compte sur la collaboration de tous. Je m'arrêterai là.

Merci.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame O'Neill-Gordon.

**Mme Tilly O'Neill-Gordon:** Je veux simplement réaffirmer ce que disent Mme Hoepner et sa motion. J'ai moi-même déjà enseigné dans la réserve de Burnt Church, une réserve d'Autochtones du Nouveau-Brunswick, et j'ai constaté de mes yeux à quel point nous devons nous porter à la défense de ces femmes.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Zarac.

**Mme Lise Zarac:** Je pense que nous sommes sur la même longueur d'onde. Nous savons que des besoins existent. Je ne comprends pas, par contre, la réaction de Mme Hoepner parce que les deux motions ont le même but, à savoir appuyer les femmes autochtones qui vivent dans les réserves. C'est cela l'objectif — les appuyer. En fait, la motion de Mme Neville explique concrètement comment on peut le faire, alors je ne comprends pas.

•(1255)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Hoepner.

**Mme Candice Hoepner:** Je suis très contente que vous posiez cette question parce que c'est exactement là le problème. Votre gouvernement a tenté de renvoyer le projet de loi que nous cherchons à faire adopter le plus tôt possible. Il a essayé de le renvoyer, ce qui signifie que l'on ne s'en occupera pas. En fait, la motion de Mme Neville lance des appels au « dialogue » et à encore plus de consultations du même genre, ce qui est formidable, mais adoptons d'abord le projet de loi de sorte que les femmes bénéficient immédiatement d'une certaine protection. Malheureusement, madame Zarac, votre gouvernement a tenté de renvoyer le projet de loi afin que les femmes ne soient pas protégées, sous prétexte « qu'on doit tenir d'autres consultations et entamer d'autres dialogues ». Instaurons plutôt cette protection de base immédiatement. Le projet de loi comporte même des dispositions qui permettent aux groupes autochtones d'adapter la loi à leur situation et à leurs conditions particulières. Voilà pourquoi ma motion est différente. La mienne exhorte tous les parlementaires, parce qu'il nous faut travailler ensemble pour en finir. Nous ne pouvons pas y arriver seuls.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Demers.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Madame la présidente, je pense qu'on doit toutes et tous se calmer un peu.

La semaine dernière, quand est venu le temps de voter, quand on en a discuté à la Chambre, j'étais moi-même d'accord pour que ça aille en comité et qu'on puisse en discuter.

J'ai alors reçu un coup de téléphone de Mme Beverley Jacobs et un autre de Mme Gabriel. Elles ne comprenaient pas comment on pouvait appuyer un tel projet de loi, alors qu'elles-mêmes n'avaient pas été consultées. Ce sont des femmes qui représentent des milliers de femmes autochtones. C'est faux de dire qu'elles ne représentent pas des milliers de femmes autochtones parce qu'elles représentent des groupes...

Chaque année, je participe à leur rencontre, à leur assemblée générale. Les femmes qui y participent proviennent de tous les peuples autochtones, et elles discutent de leurs besoins.

Si elles nous informent aujourd'hui de leur désir d'avoir des consultations, et nous disent que, pour elles, ce n'est pas suffisant d'avoir un projet de loi qui a été bâclé, c'est parce que ce projet de loi ne tient pas compte de leurs besoins spécifiques. C'est ça, le problème. Ce n'est pas parce qu'on ne veut pas que les femmes autochtones aient des droits, c'est parce qu'il faut que ces droits tiennent compte de leurs besoins spécifiques.

Le projet de loi, ainsi qu'il était, n'en tenait pas compte. C'est ça, le plus grand drame de ce projet de loi: il ne tenait pas compte de leurs besoins spécifiques.

On devait avoir une séance de breffage avec le ministre, M. Strahl, et à deux reprises, cela a été annulé. Je pense qu'il y a aussi un manque de bonne volonté.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Monsieur Volpe.

**L'hon. Joseph Volpe:** Madame la présidente, je veux complimenter tous les membres assis à la table. Même les nouveaux venus peuvent constater que c'est une question qui leur tient à coeur.

Mme Hoepfner a beaucoup de mérite d'avoir prononcé un plaidoyer passionné afin d'obtenir l'appui de ses collègues à cet égard, mais vous me pardonnerez si je vous indique que ce qui est proposé est vraiment une question de procédure. À la Chambre, le gouvernement propose et le Parlement dispose. Le Parlement a examiné la proposition du gouvernement et l'a refusée.

Je pense que les comités — et peut-être pourriez-vous demander à la greffière de faire des recherches à ce sujet — peuvent formuler des recommandations dans leurs rapports, mais je ne suis pas certain qu'ils peuvent, à l'aide d'une motion, obliger le Parlement ou la Chambre à faire quoi que ce soit.

Donc, bien qu'exprimer votre point de vue et votre position soit louable, je pense que vous constaterez qu'il est impossible de le faire compte tenu de la procédure. À moins que quelqu'un veuille déclarer que nous désirons que cela fasse partie des recommandations du rapport — ce n'est pas ce que la motion stipule en ce moment —, et le rapport au complet sera alors recommandé à la Chambre qui devra répondre dans le délai habituel de 120 jours, je ne pense pas que, selon la procédure, le comité puisse usurper l'autorité du gouvernement en demandant au Parlement de s'imposer une décision que le gouvernement devra ensuite mettre en oeuvre.

Comme je l'ai dit, bien que je salue le principe derrière l'idée, je pense que, du point de vue de la procédure, cette approche pourrait avoir du mal à faire adopter quoi que ce soit. Je pense qu'en fin de compte, la motion sera jugée irrecevable à la Chambre.

Il vaut mieux procéder à l'adoption d'un amendement à la motion — peu importe la nature et le nombre des sous-amendements requis — qui énonce toujours le principe et demande au gouvernement et à la Chambre de trouver une autre solution ou, à tout le moins, de régler les contraintes de procédure que le débat à la Chambre a signalées à l'égard de la loi initiale.

C'est mon opinion.

• (1300)

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Madame Neville.

**L'hon. Anita Neville:** Je ne veux pas prolonger ce débat, mais je suis indignée par la remarque selon laquelle nous nous livrons à des jeux politiques au détriment des femmes.

Madame la présidente, tous les gens qui me connaissent, connaissent également ma position sur toute sortes de questions liées aux femmes autochtones. Je veux faire preuve de respect envers elles. Je pourrais prétendre qu'il s'agit là d'un autre genre de politique, mais je le ferai pas.

Je pense qu'il faut faire les choses correctement et avec respect au profit des femmes autochtones. La motion pourrait être accompagnée d'une échéance qui indiquerait qu'on doit faire rapport dans un certain nombre de mois, mais tout processus qui fait appel au Parlement exige du temps.

Vous savez, si nous nous préoccupions vraiment des femmes autochtones, nous leur fournirions des habitations et de l'eau propre, nous veillerions à ce que leurs enfants reçoivent une éducation adéquate et nous nous occuperions de tout un éventail d'autres questions. Je ne me livre pas à des jeux politiques à propos de cette question; j'essaie de démontrer un respect envers les femmes autochtones — leurs préoccupations, leurs traditions — et de n'exclure personne.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Chers collègues, notre temps est écoulé.

**L'hon. Anita Neville:** Je vais mettre la question aux voix.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Il est trop tard.

**L'hon. Anita Neville:** D'accord.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Il nous reste encore certaines choses à discuter à huis clos.

Ils seront les premiers points à l'ordre du jour de la prochaine séance. Nous ne voulons pas manquer encore une fois de temps pour nous en occuper.

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.**