



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO • NUMÉRO 033 • 3<sup>e</sup> SESSION • 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 28 octobre 2010**

**Présidente**

L'honorable Hedy Fry



## Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 28 octobre 2010

• (0850)

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC)):** La séance est ouverte.

Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 5 mai 2010, nous examinons le projet de loi C-471, Loi portant sur la mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale et modifiant une autre loi en conséquence.

Nous accueillons plusieurs témoins aujourd'hui, soit Mme Mary Cornish, de l'Equal Pay Coalition of Ontario; Mme Gisèle Pageau, du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier; M. John Farrell et Mme Barbara Gagné, des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF); M. Paul Durber, conseiller en chef d'Opus Mundi Canada; et Mmes Marie Drolet et Sylvie Michaud, de Statistique Canada.

Votre exposé devra durer au plus cinq minutes, puis nous passerons aux questions. Je crois que la plupart d'entre vous ont déjà comparu devant nous, alors vous connaissez notre façon de fonctionner.

Nous commencerons par l'Equal Pay Coalition of Ontario.

Merci.

**Mme Mary Cornish (présidente, Equal Pay Coalition of Ontario):** Je vous remercie de m'avoir invitée.

Je suis en quelque sorte une experte des droits de la personne. J'aimerais consacrer le peu de temps que j'ai à mon exposé, qui sera traduit, je crois, car il n'est qu'en anglais.

L'équité salariale est une norme internationale qui fait partie des plus vieilles normes en matière de droits des travailleurs et de la personne. De plus en plus, ces normes, que le Canada a ratifiées, exigent une mise en oeuvre proactive de la part des employeurs et l'adoption de mesures visant à protéger l'équité salariale par les gouvernements. Mon rapport de recherche pour le groupe de travail passe en revue les obligations nationales et internationales qui nécessitent une protection proactive.

Selon les recommandations du groupe de travail, dont le projet de loi demande la mise en oeuvre, les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne — qui, à ce stade, s'appliquaient aux secteurs public et privé — devaient être modifiées pour tenir compte de ce genre d'approche proactive et pour veiller à ce que l'application soit étendue à tous les types d'employés, notamment en raison de la nature précaire des emplois occupés par des femmes.

Les recommandations du groupe de travail abondaient donc dans le sens des nombreux rapports produits à l'étranger, soit que l'écart salarial joue un rôle important à l'échelle mondiale dans l'érosion du développement économique et de l'égalité des femmes, et qu'il est important que les gouvernements prennent des mesures à cet égard.

Par contre, ce qui se passe ici, c'est qu'au lieu de prendre des mesures pour mettre en oeuvre le rapport — qui s'appuie sur une vaste consultation — nous nous retrouvons dans une situation où le secteur privé, à l'échelle fédérale, est toujours assujéti au processus inefficace de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et où la fonction publique fédérale est en quelques sorte dans les limbes, parce que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public n'est pas encore en vigueur et que les droits des fonctionnaires selon la Loi canadienne sur les droits de la personne ont été retirés.

C'est la situation dans laquelle nous nous trouvons.

Voici un aperçu des contradictions entre les recommandations du groupe de travail et les exigences de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public: le groupe de travail reconnaît que l'équité salariale est un droit fondamental et que, pour cette raison, il faut veiller à ce qu'elle soit mise en oeuvre et à ce que le processus soit accessible. Les dispositions de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public disent le contraire. Elles ne garantissent pas le droit fondamental à l'équité salariale; en fait, elles minent la notion de droit de la personne dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, et elles placent l'équité salariale, premièrement, dans une loi de restriction budgétaire — preuve que l'orientation principale est la réduction budgétaire —, et, deuxièmement, dans une loi sur les relations de travail, où l'équité salariale dépend de la négociation collective. C'est tout à fait contraire à ce que recommande le groupe de travail, soit que l'équité salariale ne dépende pas de la négociation collective, et aux normes internationales, qui exigent l'accès à un mécanisme fondé sur les droits de l'homme.

En deuxième lieu, comme je le disais, le groupe de travail a parlé d'étendre le champ d'application, alors que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public mine le droit à l'équité salariale. Elle réduit le bassin d'employés qui aurait accès à la Loi sur les droits de la personne en redéfinissant le travail des femmes, le type d'établissement auquel la loi s'applique et, surtout, en introduisant la notion de marché et en disant que les conditions du marché seront désormais prises en compte dans la manière dont nous évaluons le travail des femmes, alors que, justement, les lois sur l'équité salariale étaient là pour redresser les pratiques du marché à l'origine de la discrimination systémique. Voilà, en substance, ce qu'est le droit à l'équité salariale.

La deuxième partie, c'est que les recommandations du groupe de travail visaient la mise sur pied d'un processus d'accès plus efficace, plus accessible, une commission spécialisée et un mécanisme d'application spécialisé. Au lieu de ça, on se retrouve avec un mécanisme de négociation collective.

La troisième partie, c'est que le groupe de travail sur l'équité salariale a parlé d'essayer de garantir des mesures correctives efficaces. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public limite les mesures correctives en restreignant la rétroactivité pouvant être versée, puisqu'elle place l'équité salariale dans un contexte de négociation collective.

En somme, nous dirions qu'en matière de progrès, la Loi portant sur la mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale est conforme aux obligations internationales et nationales du Canada.

Je vous remercie.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci beaucoup.

Le prochain témoin est Mme Gisèle Pageau, du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

**Mme Gisèle Pageau (directrice des droits de la personne, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier):** Bonjour à tous.

J'ai préparé une déclaration pour ne pas dépasser les cinq minutes allouées. Je crois qu'elle a trois secondes de trop, mais j'espère que vous ne m'en tiendrez pas rigueur.

Le SCEP est reconnaissant au comité de lui donner l'occasion de comparaître devant lui afin de donner son avis sur le projet de loi C-471. Le SCEP est un des principaux syndicats du secteur privé au Canada. Il représente 120 000 personnes exerçant un vaste éventail de métiers au pays au sein des secteurs privé et public. Le SCEP défend depuis longtemps les droits fondamentaux de ses membres et il s'intéresse vivement à l'équité salariale. Il a été le premier à faire adopter par des comités mixtes des mesures visant l'équité salariale dans plusieurs sociétés de téléphonie canadiennes privées et publiques. Nos téléphonistes ont vécu un cauchemar qui a duré 15 ans en raison d'une loi inadéquate. Le SCEP a lutté d'arrache-pied pour donner accès à l'équité salariale à 4 700 femmes, dont 18 p. 100 sont mortes sans avoir reçu d'indemnité.

Nous appuyons le projet de loi C-471, qui abrogera la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, mettra en oeuvre, comme il y aurait eu lieu de le faire il y a longtemps, les recommandations soumises en 2004 par le Groupe de travail sur l'équité salariale et fera en sorte que l'équité salariale demeure un droit fondamental pour toutes les femmes.

L'iniquité fondée sur le sexe est une atteinte aux droits de la personne. Elle découle de la discrimination systémique et de la perception par la société de la valeur du travail accompli traditionnellement par les femmes. Par conséquent, considérer l'équité salariale comme une question liée au travail qu'il faut régler à la table de négociation a un effet dommageable et dépeint de façon erronée l'iniquité salariale. Il est de la plus haute importance que l'équité salariale demeure une question de droits de la personne et qu'elle ne soit pas reléguée à la négociation collective.

L'équité salariale ne doit pas être considérée comme un simple aspect des lois sur le travail ou l'emploi pour plusieurs raisons. Premièrement, la présenter ainsi compromet le respect de l'engagement du Canada à l'égard des droits de l'homme à l'échelle internationale, y compris sur un salaire égal à travail de valeur égale. Dans le contexte syndical, les droits de l'homme sont d'une

importance cruciale, et les parties ne peuvent pas légalement se dérober à leurs obligations en la matière. Si l'équité salariale était reléguée à la négociation collective et soustraite des droits de la personne, les gains réalisés par les femmes en matière d'équité salariale risqueraient d'être marchandés ou de s'éroder. Les droits des groupes défavorisés et des minorités ne devraient jamais être soumis aux caprices de la majorité.

Deuxièmement, reléguer l'équité salariale à la négociation collective, c'est négliger le caractère systémique et global de l'iniquité salariale. La discrimination systémique est présente non seulement dans l'organisation des lieux de travail, mais aussi dans la structure et la force des unités de négociation et des syndicats. Les unités de négociation à prédominance féminine peuvent favoriser la reproduction des tendances et des perceptions, la ségrégation des sexes et la sous-évaluation du travail. Cette situation entraîne un déséquilibre des forces inhérent, bien qu'il soit parfois inconscient, à la table de négociation, compromettant ainsi le respect des principes que l'équité salariale est censée promouvoir.

Nous préconisons l'adoption d'une loi proactive, exhaustive et fondée sur la collaboration qui serait applicable à tous les lieux de travail. Le SCEP estime que les travailleurs doivent avoir accès à un mécanisme leur permettant de porter plainte, mais qu'un système fondé sur les plaintes ne suffit pas à lui seul à assurer le respect des normes visant l'équité salariale. Ce système imposerait aux employeurs l'obligation positive d'examiner les structures salariales de leur organisation et de rectifier les pratiques de rémunération empreintes de discrimination fondée sur le sexe. Les vérifications doivent être exhaustives et effectuées de manière uniforme afin de garantir l'équité salariale dans l'ensemble du domaine fédéral. De plus, les employeurs doivent disposer de délais réalistes et concrets dans lesquels ils devront établir des structures salariales équitables et des dédommagements compensant les pratiques discriminatoires antérieures.

Le SCEP est d'avis que l'équité salariale ne doit pas être examinée de façon ponctuelle, mais plutôt régulièrement en milieu de travail. Soulignons qu'on ne saurait interpréter la participation des syndicats comme une responsabilité syndicale à l'égard du dédommagement. Ce sont les employeurs qui versent la rémunération, et eux seuls ont la responsabilité d'adopter des pratiques de rémunération non discriminatoires. Le déséquilibre des forces inhérent à la relation entre un employeur et un syndicat et le fait que ce sont les employeurs qui tiennent les cordons de la bourse dégagent les syndicats de toute responsabilité en matière d'équité salariale.

●(0855)

Comme vous le savez tous, le Groupe de travail sur l'équité salariale a étudié la question en profondeur. Près de 200 témoins ont comparu. Soixante mémoires ont été déposés par des groupes des quatre coins du pays. Cinq tables rondes ont été tenues avec des groupes. Le groupe de travail a examiné les lois proactives sur l'équité salariale en vigueur dans plusieurs provinces et territoires du Canada pour en dégager des pratiques exemplaires.

Le SCEP appuie les recommandations du groupe de travail. Il n'est pas nécessaire que l'actuel gouvernement réinvente la roue dans ce dossier. Il est tout simplement temps de le fermer, d'agir pour le bien des femmes du Canada comme on aurait dû le faire il y a longtemps.

Je vous remercie.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci.

Monsieur Farrell, est-ce vous qui présentez l'exposé pour l'ETCOF?

•(0900)

**M. John Farrell (directeur administratif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)):** Oui, merci.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Entendu. Merci. Vous avez cinq minutes.

**M. John Farrell:** Merci, madame la présidente.

Je m'appelle John Farrell et je suis directeur exécutif des Employeurs des transports et communications de régie fédérale. Je suis accompagné aujourd'hui d'une conseillère en équité salariale, Mme Barbara Gagné, gestionnaire, Relations de travail et classification, à NAV Canada, société membre de l'ETCOF.

J'ai remis à la greffière du comité un rapport complet sur notre point de vue. Il sera traduit et fourni au comité. Étant donné le temps limité dont nous disposons, je me contenterai de commenter les aspects du projet de loi C-471 qui, de l'avis des membres de l'ETCOF, sont les plus importants.

Avant toute chose, précisons que l'ETCOF appuie sans équivoque l'équité salariale. La grande majorité des membres de l'ETCOF sont des entrepreneurs fédéraux qui se conforment à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et aux autres lois sur l'emploi, y compris le Code canadien du travail et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le défi est de concevoir et de mettre à exécution un plan juste et pratique pour atteindre la plus grande équité possible dans un délai raisonnable.

L'ETCOF a témoigné devant ce comité au sujet de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Nous avons affirmé alors être d'avis que certains aspects de cette loi étaient bénéfiques, notamment l'obligation pour les employeurs et les syndicats de partager la responsabilité de la rémunération équitable. Elle propose aussi, selon nous, un processus plus efficace, efficace et équitable pour résoudre les problèmes et régler les différends.

Concernant les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale, je souhaite réaffirmer le point de vue de l'ETCOF, qui l'a fait connaître au groupe de travail avant 2004, puis dans les commentaires sur le rapport du groupe à l'époque.

Tout d'abord, l'ETCOF appuie une approche proactive pour la résolution des problèmes d'équité salariale. Cependant, l'équité salariale fait partie intégrante de la détermination des salaires et des autres formes de rémunération de l'emploi, tout comme de nombreux autres facteurs qui influent sur les salaires et la rémunération dans une économie de marché. Le niveau de compétence, d'effort et de responsabilité et les conditions de travail associés à un emploi ou à une carrière influencent le salaire. Comme le fait l'offre de personnes disponibles et la demande d'employés sur un marché du travail donné. La situation économique de l'entreprise ou de l'organisation influence l'équité salariale, et la situation économique de l'industrie dans laquelle évolue l'entreprise influence les salaires. Le niveau de syndicalisation de la main-d'oeuvre et la capacité relative du syndicat ou de l'unité de négociation à négocier des hausses de salaires et d'avantages influencent aussi les pratiques salariales. Les priorités de la main-d'oeuvre en matière de salaires, d'avantages, de conditions de travail, d'équilibre vie-travail et de durée des conventions collectives influencent les pratiques salariales.

Par conséquent, une compréhension globale de tous les facteurs qui influent sur la paie et les autres formes de rémunération est nécessaire à l'élaboration d'un plan et à la correction des inégalités. Les personnes qui participent au règlement des litiges et à l'arbitrage des différends visant l'équité salariale doivent, en plus de connaître

les aspects liés aux droits de la personne, comprendre la rémunération sous forme de salaire et d'avantages, les relations de travail, les relations avec les employés et l'économie de l'entreprise.

Une loi sur l'équité salariale doit être examinée à la lumière des dispositions du Code canadien du travail. Les employeurs et les syndicats doivent être tenus conjointement responsables de l'atteinte de l'équité salariale. Cette responsabilité doit être partagée, et non incomber seulement à l'employeur, comme c'est le cas à l'heure actuelle. C'est un des principaux points sur lesquels nous voulons insister. Dans un milieu syndiqué, l'employeur et le syndicat s'entendent ensemble sur la rémunération à verser aux employés. En fait, le syndicat joue un rôle très important dans la répartition de l'enveloppe globale consacrée à la rémunération. L'équité salariale et la négociation collective visent la même activité: le niveau, la structure, la nature et le montant de la rémunération. Dans un milieu syndiqué, ces activités doivent être intégrées.

Le processus actuel permet aux syndicats de négocier une convention, puis de déposer une plainte alléguant qu'il y a eu infraction à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il obtient alors un autre rajustement des salaires. En fait, certains syndicats utilisent l'équité salariale comme moyen de cumuler les gains. Cet abus de l'équité salariale est une des principales raisons pour lesquelles le règlement de certaines plaintes en matière d'équité salariale a été litigieux et a demandé beaucoup de temps. Ce cumul des gains doit cesser.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Pouvez-vous conclure, s'il-vous-plaît? Si vous pouviez le faire, ce serait apprécié.

**M. John Farrell:** Oui.

Un autre élément très important lié à la capacité de réaliser l'équité est la définition des mots « établissement » et « unité d'équité salariale ». Nous croyons que l'unité la plus appropriée pour déterminer l'équité salariale est l'unité de négociation, définie par l'accréditation accordée en vertu du Code canadien du travail.

Bien sûr, les employeurs n'établissent pas unilatéralement les salaires, les avantages et les conditions de travail de leurs employés syndiqués. Ainsi, chaque convention collective constitue une unité d'équité salariale appropriée. L'ETCOF est d'avis qu'il ne faudrait pas changer cette formule.

•(0905)

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Je vous remercie.

Le témoin suivant est M. Durber, d'Opus Mundi Canada. Allez-y. Vous avez cinq minutes.

**M. Paul Durber (conseiller en chef, Opus Mundi Canada):** Merci, madame la présidente.

Je vous suis reconnaissant de me donner l'occasion de discuter avec vous ce matin.

Je souhaite essentiellement donner mon avis sur les lacunes des deux lois, soit la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Deux lois qui, selon moi, ne favorisent pas l'équité salariale, malgré ce qu'a dit Mary Cornish sur nos obligations internationales et, pourrait-on ajouter, sur la Charte.

Je crois que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, malgré son titre quelque peu orwellien d'ailleurs, et son préambule épousant le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, éliminent en fait l'équité salariale du secteur public par des dispositions empêchant les comparaisons entre le salaire et le travail des hommes et le salaire et le travail des femmes, comme j'ai pu le constater en tant que directeur de l'équité salariale à la Commission canadienne des droits de la personne.

À l'opposé, la Loi canadienne sur les droits de la personne, du fait qu'elle s'applique en réaction à une plainte, ne rend pas raisonnablement exécutoire le principe de l'équité salariale dans le secteur privé. Comme certains l'ont constaté, il existe deux normes d'équité salariale: une pour le secteur public qui, selon moi, n'existe pas, et une pour le secteur privé, soit la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le fait que deux cadres législatifs accordent des droits différents à des groupes différents est en soi inacceptable. L'expérience de l'Ontario et du Québec montre qu'une seule loi proactive peut être efficace, un peu à la façon, comme vous l'avez entendu, de certains principes adoptés par l'ETCOF. Elle garantit un traitement uniforme des femmes dans l'ensemble d'un territoire, soit le territoire fédéral.

Ce que j'ai à dire au comité, c'est que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public doit être abrogée, et qu'une seule loi proactive sur l'équité salariale doit être adoptée, comme l'a recommandé le Groupe de travail sur l'équité salariale.

Je vois plusieurs lacunes dans la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, que je n'expliquerai pas en profondeur. J'ai mentionné que cette loi ne permet pas de faire de comparaison en matière d'équité salariale. On y trouve une définition de la « prédominance féminine », soit une façon de parler d'équité salariale pour les emplois occupés par des femmes. Dans une loi sur l'équité salariale, on devrait aussi parler de « prédominance masculine », or, ce n'est pas le cas. Par conséquent, le principe d'équité salariale n'existe plus.

Malgré le titre, malgré le préambule, malgré le fait qu'elle appuie le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, je ne crois pas que la loi soit un instrument efficace pour y parvenir.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public comporte une autre lacune, peut-être moins sérieuse, en ce qu'elle change la définition de « prédominance féminine ». Dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, une échelle permet de déterminer le pourcentage nécessaire pour parler de prédominance féminine ou masculine: 55 p. 100, 60 p. 100 et 70 p. 100. Le nouveau seuil en vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public est de 70 p. 100, de toute évidence plus élevé pour certains groupes. Par conséquent, dans la fonction publique, quelque 42 000 personnes faisant partie de groupes à prédominance féminine perdent le droit à l'équité salariale, parce que ces groupes ne seront plus considérés comme à prédominance féminine selon ce nouveau seuil. Il y a donc un problème, notamment parce que la plupart de ces groupes, qu'on retrouve dans le secteur privé et sur le marché du travail en général, réunissent des métiers à prédominance féminine.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public comporte de nombreuses autres lacunes, comme l'absence d'échéanciers et le fait qu'elle ne permettra pas vraiment aux parties d'en venir à une réelle entente, des lacunes que vous constateriez probablement vous aussi.

● (0910)

Les lacunes de la Loi canadienne sur les droits de la personne ont été bien cernées par le Groupe de travail sur l'équité salariale. Je ne

les exposerai donc pas en détail, sauf pour réitérer ce que nous avons entendu de l'ETCOF, soit qu'une loi fondée sur les plaintes n'est pas efficace. Elle ne crée pas des conditions équitables, et je ne crois pas que le comité doive continuer de recommander que l'article 11 serve de texte législatif principal pour le secteur privé.

En gros, nous ne disposons pas d'une loi efficace sur l'équité salariale.

Merci.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Je vous remercie.

Passons maintenant la parole à Mme Marie Drolet, de Statistique Canada.

Est-ce vous qui allez faire un exposé ou...?

**Une voix:** Oui.

[Français]

**Mme Sylvie Michaud (directrice générale, Direction de la statistique de l'éducation, du travail et du revenu, Statistique Canada):** Je voudrais d'abord remercier le comité de nous avoir invitées à faire une présentation sur l'état de la situation.

Statistique Canada a fait des recherches sur l'aperçu des écarts entre le salaire des hommes et des femmes. Vous devriez tous avoir, avec vous présentement, une présentation qui servira à la discussion.

Pour des fins de simplicité, on va présenter seulement six acétates, mais on a des acétates supplémentaires. Alors, si vous avez des questions sur le contenu principal ou sur les acétates supplémentaires, il nous fera plaisir d'y répondre.

[Traduction]

Veillez noter que Statistique Canada ne prend pas position sur les amendements proposés au projet de loi. Nous sommes ici pour présenter divers points de vue pouvant servir à examiner les différences salariales entre les sexes.

Marie.

**Mme Marie Drolet (économiste chercheuse, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada):** Merci, Sylvie.

Le fait que les hommes continuent de gagner plus que les femmes n'est pas nouveau. Mon objectif n'est pas de fournir une explication unique et définitive sur l'écart salarial, mais plutôt de présenter les mesures couramment utilisées pour décrire les écarts salariaux et de montrer que les méthodes de mesure et la méthodologie comptent.

Première diapositive. La statistique la plus citée sur l'écart salarial entre les sexes est fondée sur les gains annuels. Les femmes qui travaillent toute l'année à temps plein gagnent 72 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes. Il s'agit de données publiques de 2008 accessibles sur le site de CANSIM.

On peut aussi mesurer l'écart selon le salaire horaire. On constate que les femmes gagnent en moyenne 84 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes.

Pourquoi les rapports sont-ils si différents? D'abord, une réserve: le rapport des gains ne tient pas bien compte de l'écart dans le volume de travail. En 2007, en moyenne, les hommes à temps plein ont travaillé quatre heures de plus que les femmes à temps plein. Alors l'écart dans les gains pourrait s'expliquer simplement par le fait que les hommes et les femmes n'ont pas travaillé le même nombre d'heures.

De plus, le rapport des gains exclut une partie importante de la main-d'oeuvre. Environ 65 p. 100 des femmes travaillent toute l'année à temps plein comparativement à 75 p. 100 des hommes.

Le rapport basé sur le salaire horaire est moins influencé par ces deux problèmes et a l'avantage d'être propre à l'emploi, alors la comparaison entre les emplois occupés par des hommes et ceux occupés par des femmes est plus facile.

Dans la diapositive suivante, on voit les tendances des divers rapports de rémunération. Le rapport des gains est une série chronologique qui commence en 1976, tandis que le rapport des salaires est une série chronologique qui commence en 1997. De 1976 à 1992, on constate que le rapport des gains augmente de 11 p. 100, et qu'après 1992, il est à peu près constant.

C'est quelque peu différent pour la série sur les salaires. De 1997 à 2009, on constate que le rapport des salaires a augmenté de 3,2 p. 100.

Passons à la diapositive suivante. Quels facteurs expliquent l'écart? Lorsqu'ils décrivent les différences de salaire, les chercheurs examinent habituellement la contribution des hommes et des femmes au marché du travail. Cette approche — c'est-à-dire partir du principe que le salaire est lié au travailleur lui-même — est influencée par le type de données dont disposent les chercheurs, soit les données tirées d'une enquête à grande échelle auprès des ménages. C'est ce qui a dominé la documentation empirique jusqu'ici.

Ici, on voit les différences dans l'expérience de travail. On constate que les hommes possèdent, en moyenne, quatre ans d'expérience de plus que les femmes, et que cette différence est attribuable aux arrêts de travail, aux restrictions au nombre d'heures travaillées par semaine ou au nombre de semaines travaillées par année. Le fait que le salaire augmente avec l'expérience et le fait que les hommes et les femmes n'ont pas le même nombre d'années d'expérience expliquent un écart entre les salaires de 11 p. 100.

On sait aussi que le niveau d'instruction des hommes et des femmes a augmenté au cours des dernières années, mais qu'ils choisissent encore des domaines traditionnels. Les salaires varient par domaine d'études, et les hommes et les femmes étudient dans des domaines différents; ces différences représentent 4 p. 100 de l'écart entre les salaires.

La puce suivante de la diapositive nous apprend que les hommes et les femmes appartiennent à des milieux de travail différents. C'est une analyse qui ressort d'un ensemble de données sur le lien entre les employeurs et les employés; elle nous apprend que le lieu de travail représente une plus grande partie de l'écart salarial que le travailleur.

Donc, lorsqu'on songe au rapport de rémunération et qu'on tient compte des éléments qui nous semblent importants, comme l'expérience, les études et le lieu de travail, on constate que, en moyenne, les femmes gagnent un peu plus de 90 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes.

• (0915)

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Il va falloir conclure rapidement, pour être juste envers tous.

**Mme Marie Drolet:** Entendu.

Les nombreux facteurs dont tiennent compte ces études n'expliquent cependant pas une part importante de l'écart salarial. Il en existe de nombreux autres dont nous ne pouvons tenir compte pour expliquer les différences.

Je vous montre la dernière diapositive.

Mon objectif était de mettre en relief la complexité de l'iniquité salariale liée au sexe — elle demande une analyse de plusieurs points de vue — et de vous faire voir que la méthode de mesure est

importante. On est passé d'un rapport de gains de 72 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes à un rapport de 80 ¢, puis à un rapport corrigé d'environ 90 ¢.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci.

J'aimerais remercier tous les témoins. Je sais qu'il est difficile de résumer en cinq minutes un sujet très complexe, mais je suis certaine que les questions nous permettront d'en apprendre davantage.

Nous allons commencer par une série de questions et réponses de sept minutes.

Mme Neville, du Parti libéral, est la première.

**L'hon. Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.):** Merci beaucoup, madame McLeod.

Et merci à tous d'être venus. Certains d'entre vous ont déjà comparu devant nous, et nous sommes heureux de vous revoir.

Ma première question s'adresse à Mme Cornish.

Vous avez fait référence aux normes internationales. Pourriez-vous nous en dire plus sur les normes et les exigences internationales?

**Mme Mary Cornish:** Certainement.

Lorsque l'ONU a été fondée, il y a longtemps... Un traité des nations datant de 1917 fait référence à l'équité salariale; c'est pourquoi on dit qu'il s'agit d'une des premières normes.

La Convention 100 de l'OIT, que le Canada a ratifiée en 1972, est la principale norme sur un « salaire égal à travail de valeur égale ». Cette norme fait aussi partie de ce qu'on appelle les « normes fondamentales du travail » que les gouvernements du monde entier et l'ONU ont déclaré être les normes de base à mettre en oeuvre.

De plus, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU cite le salaire égal à travail de valeur égale comme un des principaux points de cet ensemble de droits économiques, sociaux et culturels.

La Déclaration de Beijing de la Conférence mondiale sur les femmes de l'ONU, qui est mise à jour tous les 5 ans et tous les 10 ans par les gouvernements, parle aussi de salaire égal à travail de valeur égale.

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

Nous en avons appris beaucoup à propos de la législation proactive. Le gouvernement affirme que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public est une loi proactive. Nous ne croyons pas que ce soit le cas.

Comment définiriez-vous l'« équité salariale proactive »? Est-ce que Mme Cornish ou quelqu'un d'autre pourrait répondre à cette question?

**Mme Mary Cornish:** Au sens des obligations, être « proactif » signifie d'abord instaurer l'équité salariale pour l'exécution d'un travail de valeur égale. Nous affirmons que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public ne le fait pas. Plus important encore, selon la loi, les employeurs doivent tenir compte de l'équité dans leurs pratiques et mettre en place des plans connexes. Ils ne doivent pas attendre de recevoir des plaintes, comme c'était le cas sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais plutôt mettre rapidement en place un processus de planification proactif pour déceler la présence de discrimination au travail et déterminer comment l'éliminer.

En réalité, l'aspect « proactif » consiste à avoir un plan pour éliminer les écarts et un calendrier d'exécution précis. Selon nous, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public ne le prévoit pas.

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

**M. John Farrell:** J'aimerais moi aussi faire un commentaire.

**L'hon. Anita Neville:** Allez-y.

• (0920)

**M. John Farrell:** Les employeurs ne rejettent pas l'adoption d'une approche proactive; en fait, c'est le contraire. En un mot, les employeurs croient qu'il est important de cerner les écarts, de trouver les raisons sous-jacentes et d'élaborer des plans pour y remédier. Comprendre pourquoi il y a un écart est très important, tout comme l'est, dans un milieu syndiqué, la participation du syndicat à l'élaboration d'ententes avec l'employeur pour enrayer les écarts.

Dans un processus de négociation collective, nous ne pouvons pas fixer les salaires de manière unilatérale. Nous sommes tenus de déterminer les salaires et les avantages sociaux en collaboration avec les syndicats. Ceux-ci doivent partager la responsabilité de comprendre quels besoins doivent être satisfaits et collaborer avec nous en vue de les satisfaire. C'est un des principaux arguments que nous...

**L'hon. Anita Neville:** Si j'ai bien compris, vous croyez fermement que l'équité salariale est un élément du processus de négociation, et non un droit de la personne.

**M. John Farrell:** L'équité salariale est un droit de la personne, mais aussi un élément du processus de négociation. Nous ne pouvons pas changer les lois du travail en vigueur au pays. Nous devons agir conformément à ces lois. Un employeur ne peut pas changer les conditions de travail d'employés syndiqués sans que le syndicat participe, sans qu'il y ait une négociation collective juste, sans que chacun fasse des concessions pour trouver des solutions durables à des problèmes complexes.

La rémunération est un problème complexe. L'équité salariale est une question complexe qui fait partie d'un processus très difficile, à savoir celui de fixer les salaires et les avantages sociaux. Nous devons tenter de réduire les écarts dans la rémunération tout en gérant nos entreprises en fonction d'ententes salariales réalistes.

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

J'aimerais entendre ce que Mme Pageau a à dire à ce sujet, mais si je vous comprends bien, vous dites qu'il s'agit d'un droit de la personne qui peut être négocié.

Madame Pageau.

**Mme Gisèle Pageau:** Je ne crois absolument pas que l'équité salariale, en tant que droit de la personne, puisse être négociée. On ne peut pas négocier les droits de la personne. Tout le monde s'entend là-dessus. Les syndicats ne gèrent pas les budgets des employeurs. Ce sont eux qui tiennent les cordons de la bourse.

Le modèle du Québec est un bon exemple d'équité salariale dans un cadre législatif proactif. Une loi sur l'équité salariale y a été adoptée il y a 11 ou 12 ans, et une étude, une vérification, a été menée dans toute la province il y a environ un an. Certains résultats sont très intéressants. Parmi les employeurs, 82 p. 100 ont répondu qu'ils accorderaient l'équité salariale seulement s'ils étaient tenus de le faire selon la loi, et aucun employeur n'a dit avoir été obligé de fermer boutique en raison de l'équité salariale. Les syndicats et les employeurs ont collaboré, et le modèle a très bien fonctionné parce qu'il était proactif et prescrit par la loi.

**L'hon. Anita Neville:** Est-ce qu'il reste du temps? J'aurais une autre question.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Il reste 30 secondes.

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

**M. Paul Durber:** Merci.

Je serai très bref. Une des caractéristiques des lois les plus proactives est qu'elles sont distinctes du processus normal de négociation collective. Selon mon expérience, lorsque des personnes se réunissent autour d'une table pour discuter d'équité, les résultats sont très positifs. Même s'il y a des conflits, la dynamique est complètement différente de celle qui règne lors de négociations collectives. C'est un exercice très bénéfique.

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

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci.

Madame Demers.

[Français]

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

Je vous remercie beaucoup de votre présence. Ma première question s'adressera à vous, madame Michaud. J'aimerais d'abord vous faire part de notre reconnaissance pour tout le travail que vous faites à Statistique Canada.

Pourquoi les données que vous nous avez présentées sont-elles aussi anciennes? Vous nous avez présenté des données qui datent de 1997. Je crois que la situation et les données par rapport à l'éducation des femmes, entre autres, ont beaucoup changé. Je ne suis donc pas certaine que ces données, par rapport à l'image graphique qu'on a des femmes sur le marché du travail, sont encore les mêmes. Cela a peut-être changé, au cours des 13 dernières années. Les données que nous avons présentement sur la scolarité datent de 1997, ce qui est très vieux.

Madame Pageau, j'aimerais savoir si vous craignez des répercussions si nous ne parvenons pas à faire adopter le projet de loi C-471 assez rapidement. Pensez-vous qu'il y aurait des répercussions pour les employés du secteur public si, par hasard, il y avait une prorogation ou si le Parlement devait tomber avant que nous puissions faire adopter le projet de loi C-471 et que, malheureusement, la loi C-9, qui a été adoptée, était mise en application au mois de janvier, tel que prévu?

J'aimerais entendre Mme Michaud d'abord, et Mme Pageau ensuite.

• (0925)

**Mme Sylvie Michaud:** Merci.

Toutes les données ne datent pas de 1997. Si vous regardez les premières acétates sur les différentes tendances dans les ratios de compensation, vous verrez que ça va jusqu'à 2008. Quand on explique certains des modèles sophistiqués basés sur l'effet des facteurs, ça date de 1997. On a une étude qui devrait sortir en décembre; elle n'est simplement pas tout à fait terminée. Quand on aura des résultats plus à jour, il nous fera plaisir de vous les faire parvenir.

**Mme Nicole Demers:** Merci beaucoup.

Madame Pageau.

**Mme Gisèle Pageau:** Merci.



Les conséquences sont très claires, d'après moi. Depuis combien d'années attend-on des mesures sur l'équité salariale? Si ceci tombe à l'eau d'ici quelques mois, les femmes du Canada, au fédéral, n'auront pas l'équité salariale. Vous aurez deux systèmes d'équité salariale pour deux différents groupes de personnes, vous allez enlever l'équité salariale des droits de la personne. Je ne peux pas m'imaginer une situation pire que celle-là. Les conséquences sont donc énormes. Au fédéral, les femmes, comme vous le savez, n'auront pas de moyens pour se défendre, parce que leurs syndicats seront punis si jamais ils essaient d'appuyer une plainte. Quand c'est le temps de payer les salaires, le syndicat est égal à l'employeur. Je ne peux pas comprendre les raisons qui justifient cela. Comme je l'ai déjà dit, ce ne sont pas les syndicats qui contrôlent les budgets et qui dirigent les entreprises, alors, il faut séparer les négociations sur l'équité salariale, parce que c'est un droit de la personne, des négociations normales, qui continuent.

**Mme Nicole Demers:** Comment pouvez-vous penser que présentement, certains employeurs confondent encore l'égalité salariale avec l'équité salariale?

**Mme Gisèle Pageau:** Paul pourrait répondre à cette question.

**Mme Nicole Demers:** Monsieur Durber.

**M. Paul Durber:** Merci, madame.

Le principe d'un salaire égal est beaucoup plus simple: on fait une comparaison entre des travaux presque identiques. Par contre, pour ce qui est de la parité salariale, ou l'équité salariale, on fait une comparaison en termes de valeur des travaux accomplis. C'est donc plus compliqué et ça fait en sorte qu'on peut comparer tous les travaux accomplis par les femmes, au lieu de tout simplement tenir compte de tâches exactes et simplistes, par exemple le nettoyage dans un édifice et une autre tâche très comparable. Donc, c'est beaucoup plus vaste.

• (0930)

**Mme Nicole Demers:** Comment croyez-vous que le Conseil du Trésor puisse croire que cette nouvelle loi remplace un régime fondé sur les plaintes par une démarche proactive, et croire que régime fédéral ressemble maintenant à celui de nombreuses provinces dont les régimes exigent la proactivité? Mme Laurendeau nous a dit que c'est d'ailleurs une pratique qu'appuient la plupart des spécialistes en la matière. Comment croyez-vous que le gouvernement, par l'intermédiaire de Mme Laurendeau, puisse croire cela?

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Il reste du temps pour une brève réponse.

[Français]

**M. Paul Durber:** Je serai très bref. Le fédéral, en ce moment, ne peut pas accomplir l'équité salariale par la voie des lois actuelles, c'est impossible.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** D'accord. Je passe donc la parole à Mme Brown.

**Mme Lois Brown (Newmarket—Aurora, PCC):** Merci, madame la présidente.

J'ai plusieurs questions, et il serait surprenant que je puisse toutes les poser en sept minutes.

Premièrement, j'ai une question pour Statistique Canada. Nous avons parlé des facteurs expliquant les écarts dans la rémunération. Je me demande si la situation changera de manière exponentielle étant donné que de plus en plus de femmes occupent des postes

mieux rémunérés, par exemple dans les domaines de la technologie et de la médecine.

**Mme Marie Drolet:** Je ne sais pas si la situation changera de manière exponentielle, mais certains indices laissent croire que l'écart diminue. Nous avons besoin de contrôles relatifs aux postes et aux secteurs, mais l'expérience de travail joue aussi un grand rôle.

**Mme Lois Brown:** Je pose cette question en particulier parce que nous savons que de plus en plus de femmes étudient en médecine, par exemple. À l'heure actuelle, plus de la moitié des personnes inscrites en médecine au Canada sont des femmes, ce qui fait que l'écart salarial changera très rapidement.

Par exemple, si une jeune avocate travaille dans un cabinet comptable et un jeune comptable, dans un cabinet d'avocats, ils n'auront pas le même salaire que leurs pairs qui travaillent dans leur domaine puisqu'il ne s'agit pas de l'activité principale de l'entreprise. Si une avocate travaille dans un cabinet comptable, l'activité principale de l'entreprise est la comptabilité, et les clients veulent des services de comptabilité. Ils ont besoin de conseils juridiques. De la même manière, si vous avez un comptable qui travaille dans un cabinet d'avocats, il y a peu de chances qu'il ait le même salaire qu'un comptable qui travaille dans un cabinet comptable puisque le cabinet d'avocats est spécialisé dans le droit, même s'il a besoin des services d'un comptable.

Comprenez-vous ce que je veux dire? Merci.

Maintenant, je voudrais m'adresser à M. Farrell.

Une des choses que j'ai entendues aujourd'hui est que l'équité salariale est un droit de la personne. Par contre, j'ai aussi entendu qu'il s'agit d'un droit dont on se préoccupe seulement quand quelqu'un dépose une plainte. Or, je dirais que ma sécurité est aussi un droit de la personne, mais il ne s'agit pas d'un droit seulement quand je porte plainte après une agression. Êtes-vous d'accord avec moi?

**M. John Farrell:** Je ne suis pas certain de bien comprendre le sens de la question.

**Mme Lois Brown:** Je tente simplement de faire valoir que l'équité salariale est un droit de la personne.

Mardi, un des témoins a affirmé qu'on profiterait du ralentissement économique pour hausser les salaires des femmes, mais je ne suis pas certaine que ce soit bénéfique dans une économie de marché. Pourriez-vous nous dire ce que vous entendez parmi les membres de votre association et parmi votre groupe d'employeurs à propos de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et des répercussions sur l'économie de marché en général?

**M. John Farrell:** Laissez-moi éclaircir quelques points.

J'entends souvent dire qu'on ne peut pas négocier les droits de la personne. Premièrement, en tant qu'employeurs, nous comprenons et nous croyons que l'équité salariale est un droit fondamental. Ce que nous tentons de déterminer, c'est la manière appropriée d'y arriver, de combler l'écart existant dans le contexte dans lequel nous devons fonctionner.

C'est un contexte imparfait, difficile. Par conséquent, ce que nous devons faire, c'est trouver une manière de régler efficacement la question de l'équité salariale. Nous ne nions pas qu'il s'agisse d'un droit, et nous ne nions pas non plus que la Commission des droits de la personne et la Loi canadienne sur les droits de la personne aient un rôle très important à jouer, mais nous sommes d'avis qu'une des choses qui nous empêchent de combler l'écart dans la rémunération est de ne pas admettre que nous ne pouvons le faire qu'avec les syndicats et les employés. Il est impossible de continuer à négocier comme d'habitude sans que tout le monde soit présent à la table pour tenter de trouver un moyen de combler l'écart.

Des compromis devront être faits. Par exemple, si vous avez un budget fixe à respecter, il se peut que vous deviez réduire le taux d'augmentation salariale pour les emplois à prédominance masculine et augmenter le taux d'augmentation salariale pour les emplois à prédominance féminine dans les secteurs où il y a un écart, mais les deux parties concernées doivent être d'accord. Si les syndicats disent qu'ils ne sont pas prêts à accepter le budget, s'ils ne sont pas réalistes et qu'ils ne sont pas prêts à comprendre les conditions du marché et les facteurs influant sur la rémunération — s'ils se contentent de dire que les choses doivent demeurer comme elles sont et que c'est l'employeur qui doit combler les écarts —, alors le problème ne sera jamais réglé.

Nous ne rejetons pas l'équité salariale proactive, mais ce que nous devons trouver, c'est une manière appropriée de travailler avec les syndicats de façon continue — pas seulement lors des négociations collectives — pour régler les problèmes actuels et réduire les écarts, tout en gardant à l'esprit que nous vivons dans une économie de marché.

• (0935)

**Mme Lois Brown:** Est-ce que j'ai un peu de temps?

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Oui.

**Mme Lois Brown:** Madame Pageau, vous avez dit que Bell avait mis 15 ans, et que certaines femmes n'avaient rien reçu parce qu'elles étaient mortes avant que la situation soit réglée. Ne croyez-vous pas que c'est un système injuste?

**Mme Gisèle Pageau:** Quinze ans...?

**Mme Lois Brown:** Si ça prend 15 ans.

**Mme Gisèle Pageau:** Oui, tout à fait.

**Mme Lois Brown:** Donc, si nous passons d'un système fondé sur les plaintes à un système proactif, au sens où l'entend M. Farrell, n'est-ce pas mieux pour les femmes à long terme?

Comme l'a dit M. Farrell, il s'agit d'une loi axée sur l'avenir. On pourra discuter de la question avant que quelqu'un dépose une plainte. De la même manière, comme je l'ai dit plus tôt, je ne devrais pas avoir à me plaindre si quelqu'un m'agresse. Ma sécurité est un droit fondamental. Je ne devrais pas avoir à me plaindre à quelqu'un pour qu'on reconnaisse mon droit à la sécurité. C'est ce que nous voulons faire avec l'équité salariale.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Bien. Nous devons maintenant passer à Mme Mathysen.

**Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD):** Merci, madame la présidente.

J'aurais aimé entendre la réponse. Je commencerai donc par demander à Mme Pageau si elle peut répondre.

**Mme Gisèle Pageau:** Nous avons donc besoin d'une loi proactive, ce que recommande le groupe de travail. Je vous incite fortement à examiner attentivement les travaux du groupe de travail. Il y est

question de la participation des syndicats. Il y est question de la responsabilité de l'employeur.

Je ne suis pas certaine de comprendre le lien entre un acte criminel et les droits de la personne. Je ne peux pas donner mon avis là-dessus, mais peut-être que Mary a quelque chose à ajouter.

**Mme Mary Cornish:** Prenons cet exemple. La Loi canadienne sur les droits de la personne instaurait un système fondé sur les plaintes dans lequel les employeurs fédéraux, comme ceux représentés par M. Farrell, devaient littéralement être traînés de force devant les tribunaux. Ils n'étaient pas vraiment en train de soutenir l'équité salariale, en faisant ce qu'il fallait d'eux-mêmes. Ils devaient être traînés de force. Ça a pris 15 ans. Bell Canada est allée plusieurs fois devant les tribunaux. C'est ce que les employeurs font lorsque personne ne leur dit ce qu'ils doivent faire. Ils ne le font pas tant que les syndicats ne déposent pas de plainte. Les syndicats ont les ressources nécessaires pour porter plainte, pour mettre de la pression sur les employeurs pendant ce temps. Nous reconnaissons tous que cette façon de faire n'est pas efficace.

À mon avis, le problème est que rien ne bouge en ce moment. Le gouvernement a retiré aux femmes les droits que leur garantissait la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il n'a pas mis en oeuvre la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Rien ne se passe en ce moment, alors les employeurs continuent de verser des salaires inéquitables. Voici un autre exemple, qui touche un autre aspect du problème de l'écart salarial. Les lois sur l'équité salariale ne traitent que d'une partie du problème, c'est-à-dire la sous-évaluation du travail des femmes. Comme l'a mentionné Mme Drolet, un ensemble de causes, certaines discriminatoires et d'autres non, expliquent l'écart salarial. Les aspects discriminatoires peuvent aussi être traités dans des lois sur l'équité en matière d'emploi dans les cas où les femmes n'avaient pas accès à des emplois bien rémunérés, ou devaient surmonter des obstacles pour y parvenir.

En Ontario, lorsque la Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi a été abrogée, un processus de planification proactif devait être amorcé. Les employeurs devaient s'asseoir avec leurs employés et commencer le travail. À la seconde où la Loi a été abrogée, tout a cessé. Les comités ont été démantelés. Les employeurs n'ont rien fait. C'est ce qui arrive quand aucune loi ne dit voici ce qu'il faut faire, vous le ferez dans le cadre d'un processus distinct, vous allez vous concentrer sur ça et voici l'échéancier.

Le problème, si on relègue ça à la négociation collective, c'est que lorsqu'on sera incapable d'en arriver à une entente durant la négociation, sous le régime de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, il n'y aura que deux solutions possibles. Soit il y aura une grève, soit il y aura arbitrage des différends. Les femmes devront donc déclencher la grève pour faire respecter un de leurs droits, ce qui ne devrait pas être le cas. Les femmes ne devraient pas avoir à abandonner d'autres demandes, comme la sécurité au travail, pour obtenir le respect d'un droit de la personne. C'est pour cette raison que les processus sont distincts, c'est-à-dire pour ne pas devoir abandonner quelque chose pour obtenir un droit. C'est essentiellement ce que M. Farrell fait. Les hommes devront oublier les augmentations salariales pour que les femmes obtiennent leur droit. C'est une partie du problème.

Si vous décidez de ne pas déclencher une grève, il y aura arbitrage des différends. En cas d'arbitrage, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public dit que l'employeur peut décider, selon la situation économique, s'il a les moyens de payer ce droit aux femmes. C'est l'autre partie du processus. Les normes internationales sur les droits de la personne ne vous permettent pas de vous demander si vous avez les moyens de les payer. En tant qu'employeur, vous êtes supposé avoir établi des pratiques salariales dès le départ. L'équité salariale n'est pas une révélation pour les employeurs fédéraux. Ils auraient pu mettre en place ces pratiques salariales au cours des 30 dernières années. Ils ne s'en rendent même pas compte. Ils n'ont pris aucune mesure avant que les syndicats les poursuivent en justice, et ça a duré une éternité. C'est ridicule de dire que les syndicats ont cumulé des gains. Ils ont dû dépenser une fortune pour faire respecter la loi.

Voici la situation, et c'est pourquoi quiconque sait ce qu'est l'équité salariale considère qu'il est ridicule de dire que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public est proactive.

• (0940)

**Mme Irene Mathysen:** Merci. Voilà qui nous éclaire grandement.

Nous avons entendu dire au cours des témoignages que l'employeur gère le recrutement, détermine le lieu du travail et pourrait en effet déclarer que le seuil de 70 p. 100 n'est jamais atteint. Il est donc fallacieux de mettre sur un pied d'égalité le pouvoir de l'employeur et celui du syndicat, étant donné que c'est l'employeur qui décide. Vous avez aussi fait référence au fait que les syndicats avaient dû traîner de force les employeurs devant les tribunaux... Maintenant, s'ils tentent de représenter leurs travailleurs, ils ont une amende de 50 000 \$, ce qui vient encore réduire leur budget.

J'ai une autre question. Il semble contradictoire que le gouvernement qui établit les règles visant les travailleurs assujettis aux lois fédérales soit celui qui y sera soumis. N'est-ce pas là une situation contradictoire? Comment pourrions-nous régler ce problème?

**Mme Mary Cornish:** C'est une des raisons pour lesquelles les normes internationales exigent que les gouvernements montrent l'exemple. Ils doivent être des leaders. Ils ne doivent pas se contenter de suivre. Ils doivent être des leaders.

En réalité, le plus déroutant, c'est que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public est une loi budgétaire. Elle a été créée pour contrôler les dépenses. Je crois que M. Farrell a dit plutôt franchement que les employeurs voulaient contrôler leur budget, n'est-ce pas? Soumettre l'équité salariale à la négociation collective est une manière de tenter de le contrôler, puis, si vous n'obtenez pas ce que vous voulez, vous pouvez déclencher une grève, c'est le contraire qui est censé se produire. Du point de vue du gouvernement, il s'agit de prendre l'initiative, et dans le cadre des obligations internationales, c'est certainement censé être un moyen de s'assurer que ses employés — ce qu'il fait actuellement avec la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, puisque celle-ci vise les personnes qu'il finance et emploie...

• (0945)

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci.

Passons maintenant à la deuxième série de questions. Vous avez cinq minutes chacun. Commençons par Mme Simson.

**Mme Michelle Simson (Scarborough-Sud-Ouest, Lib.):** Merci, madame la présidente.

Je voudrais remercier les témoins présents aujourd'hui. Les exposés étaient très informatifs. Les autres témoins que nous avons

entendus, sans exception, je crois, ont dit exactement la même chose: l'équité salariale est un droit de la personne. On s'entend pour dire que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public représente un pas en arrière plutôt qu'en avant.

Si c'est un droit de la personne non négociable, compte tenu de ce que dit la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, lorsque celle-ci entrera en vigueur, est-il exact de dire que nous aurons consacré dans une loi une violation des droits de la personne dans notre pays? J'aimerais que vous me répondiez et que vous me disiez si ce que je viens de dire est juste.

**Mme Sylvie Michaud:** Nous ne commenterons pas ces propos.

**Mme Michelle Simson:** Avez-vous quelque chose à dire, monsieur Durber?

**M. Paul Durber:** Je crois que c'est un pas en arrière. Je ne suis pas avocat, alors je ne peux pas dire si ça va à l'encontre de la Charte. Je crois que la question est actuellement devant les tribunaux, mais je pense aussi que c'est un malheureux pas en arrière.

Cette loi ne contient aucune exigence réelle, aucun mécanisme qui permette d'atteindre l'équité salariale, d'après ce que je peux voir. C'est étrange, dans un sens, que selon le préambule, la Chambre est d'accord avec le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais que la Loi qui suit est si confuse que la plupart des gens qui la lisent pensent: « Seigneur, toutes ces pages doivent bien mener à quelque chose. »

**Mme Michelle Simson:** Merci, monsieur Durber.

Allez-y, madame Cornish.

**Mme Mary Cornish:** Je crois qu'elle nuit à l'équité salariale et qu'elle perpétue la discrimination systémique au sein de la fonction publique fédérale. Je crois que l'incapacité de maintenir la Loi canadienne sur les droits de la personne signifie aussi que les personnes visées par celle-ci, soit les femmes du secteur privé assujetties aux lois fédérales, verront également les iniquités perdurer. Le groupe de travail a fourni un rapport d'expert qui conclut que ces femmes n'obtiennent pas l'équité salariale.

N'oubliez pas que beaucoup de femmes visées par la loi proposée ne sont pas syndiquées; le processus est complètement différent et elles n'ont pas de syndicat pour les aider.

**Mme Michelle Simson:** Merci.

**Mme Gisèle Pageau:** Bien sûr, il s'agit d'un pas en arrière. Je ne répéterai pas ce que mes collègues on dit.

Mon inquiétude est la suivante: si nous commençons à économiser sur le dos des femmes, où est-ce que ça s'arrêtera? Quelle est la prochaine étape? C'est plutôt effrayant.

**Mme Michelle Simson:** Merci.

Allez-y, monsieur Farrell.

**M. John Farrell:** Nous avons dit que certains aspects de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public étaient bénéfiques. Le premier qui pourrait s'appliquer aux employeurs du secteur privé assujettis aux lois fédérales, s'il fait l'objet de discussions et d'une bonne gestion, est le devoir, pour les syndicats et les entreprises, de partager la responsabilité de l'atteinte de l'équité salariale.

**Mme Michelle Simson:** Merci.

Madame Drolet, puisque vous n'avez pas pu répondre à cette question, j'en ai une pour vous. Elle découle des questions de Mme Brown. Vous étiez d'accord pour dire que l'écart salarial diminue, et Mme Brown a affirmé qu'il devrait maintenant diminuer plutôt rapidement.

Pourriez-vous définir ce qu'on entend par « rapidement »? Je pose la question parce que je n'ai pas l'impression que les choses bougent rapidement. Par exemple, il y a 10 ans — il se peut que vous n'avez pas le chiffre — quel était l'écart salarial, et quel progrès avons-nous accompli depuis?

• (0950)

**Mme Marie Drolet:** Je crois que nous avons ce chiffre. Selon les données du sondage de 1997 sur la main-d'oeuvre, le rapport entre les taux horaires était d'environ 81 ¢, et il a augmenté de 3 ¢ ou de 4 ¢, pour atteindre 84 ¢ ou 85 ¢.

**Mme Michelle Simson:** Comme vous avez dit depuis 1997, ça veut dire en 13 ans?

**Mme Marie Drolet:** Oui. Excusez-moi, le début de...

**Mme Michelle Simson:** À partir du rapport actuel, y a-t-il des hypothèses, fondées sur l'adoption d'une loi comme celle-ci et des données historiques, sur le moment où nous pourrions atteindre la parité, ou nous en approcher de très près?

**Mme Marie Drolet:** Mme Brown a donné l'exemple des médecins. Nous savons que l'écart salarial est moindre parmi les nouveaux diplômés, et qu'il tend à augmenter avec le temps. Nous savons qu'il y a de nombreuses femmes qui occupent des emplois bien rémunérés, mais, à l'heure actuelle, elles ont des postes de débutantes puisqu'elles...

Excusez-moi.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci.

Passons maintenant à Mme Boucher.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC):** Bonjour tout le monde.

Ce que vous nous dites est très intéressant. Évidemment, tout le monde sait que l'équité salariale est un droit fondamental pour toutes les femmes. Nous, les parlementaires, avons quand même une occupation où, pour un travail égal, on touche un salaire égal.

J'ai plusieurs questions, étant donné que je ne viens pas du domaine syndical. Ce sont des questions que je pose souvent, parce que je veux qu'on allume une lumière chez moi.

Les syndicats sont là d'abord et avant tout pour défendre leurs membres. Jusque-là, j'ai raison. Une chose me tracasse un peu. Quand c'est le temps, pour des membres féminins, de s'asseoir avec les employeurs, comme vous le faites, les syndicats, afin de s'assurer que, dans la convention collective, les femmes aient les mêmes droits et le même salaire que les hommes, cela pose problème. C'est ce que j'entends dans les témoignages.

Je n'ai jamais été syndiquée, alors je vous pose la question afin que vous me répondiez. Pourquoi, quand on est membre d'un syndicat, est-ce si difficile de s'asseoir avec les employeurs et de dire qu'une femme qui fait le même travail, ou peu près, qu'un homme qui gagne 15 \$ de l'heure, par exemple, a le droit, elle aussi, de toucher 15 \$ de l'heure, et d'ajouter que cela doit être inclus dans une convention signée, pour qu'on soit certain qu'il n'y ait pas de dédoublement?

Quelqu'un peut-il répondre à cela, s'il vous plaît?

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** M. Durber attend pour répondre. Commençons donc par M. Durber, qui a levé la main en premier, je crois, puis nous enchaînerons avec M. Farrell.

[Français]

**M. Paul Durber:** Madame Boucher, je crois qu'il y a un problème du côté des lois qui régissent les négociations collectives, parce que chaque syndicat a le droit de négocier au nom de ses membres seulement. Si ses membres sont uniquement des femmes, un syndicat ne peut pas négocier des comparaisons hors de cette unité. Donc, il n'y a aucune comparaison possible entre cette unité de femmes et des unités composées d'hommes. Donc, la parité salariale doit être facilitée par une autre loi.

Une décision a été rendue par la Cour suprême. Air Canada, par exemple, est un autre cas de longue durée qui peut vous informer là-dessus.

• (0955)

**Mme Sylvie Boucher:** D'accord, merci.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** M. Farrell voulait aussi répondre.

**M. John Farrell:** Oui, je laisse la parole à Mme Gagné, qui est avec moi.

**Mme Barbara Gagné (représentante, Gestionnaire, Relations de travail et classification à NAV CANADA, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)):** Nous sommes en faveur d'une approche proactive pour régler les problèmes, et nous avons dit que la relation entre les syndicats et les employeurs ne devait pas se limiter à la table de négociation, tous les deux ou trois ans, ou quel que soit le cycle. Ça se passe chaque jour. Pour déterminer la relativité, on dispose de nombreuses pratiques qui font partie de programmes de RH et qui permettent aux syndicats et aux employeurs de collaborer. C'est le cas notamment des plans d'évaluation du travail, qui permettent d'évaluer les emplois au moment où ils sont créés ou modifiés, de rassembler les parties concernées pour qu'elles discutent de la classification et de la rémunération à l'extérieur du processus de négociation. Nous croyons que la relation peut être positive. Il est possible de réunir les personnes. La relation n'a pas à être négative ni à se limiter à la négociation collective.

Manifestement, lorsque vous entamez un cycle de négociation, vous devez vous y préparer, et c'est à ce moment-là qu'une analyse doit être effectuée pour déterminer s'il y a un écart entre les sexes sur le plan des salaires et ce qu'il faut faire pour y remédier.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci.

Monsieur Gaudet.

[Français]

**M. Roger Gaudet (Montcalm, BQ):** Merci, madame la présidente.

Monsieur Durber, tout à l'heure, vous n'avez pas eu le temps de finir votre réponse sur le statut actuel. Vous avez dit que le Canada n'était pas prêt à mettre en place l'équité salariale. Ai-je bien compris?

**M. Paul Durber:** Je n'ai pas bien compris votre question.

**M. Roger Gaudet:** Plus tôt, vous n'avez pas terminé votre réponse sur l'équité salariale. Vous avez dit que le statut actuel du Canada ne pouvait pas permettre l'équité salariale. Est-ce vrai?

**M. Paul Durber:** Entre le fédéral et les provinces?

**M. Roger Gaudet:** Oui.

**M. Paul Durber:** Selon moi, le problème, c'est que nos lois ne facilitent pas l'équité salariale. C'est aussi le cas dans le secteur privé. Puisque la Loi canadienne sur les droits de la personne ne demande aucune action proactive, il faut attendre qu'il y ait des plaintes.

Personnellement, j'ai pris part à une plainte que la Commission des droits de la personne a refusé de représenter devant le tribunal. Donc, vu le nombre de femmes impliquées, c'est-à-dire environ deux douzaines, il fallait abandonner cette cause. C'est difficile à comprendre.

Dans le cas d'Air Canada, que j'ai mentionné, il n'y a aucune possibilité, selon toute probabilité, de poursuivre cette cause, parce que les enquêteurs manquent d'information sur le travail. Les employeurs, sous le régime actuel, ne doivent probablement pas fournir de données sur le travail. Donc, on ne peut pas arriver à en déterminer la valeur ni, conséquemment, arriver à une estimation de l'écart salarial. Par contre, au Québec, comme vous le savez très bien, il y a un régime où les deux parties doivent coopérer, doivent arriver à une entente de bonne foi. Il faut agir.

**M. Roger Gaudet:** Merci.

J'aimerais poser une question à Mme Drolet ou à Mme Michaud. Avec les nouveaux formulaires de Statistique Canada, aurez-vous autant d'information qu'auparavant?

**Mme Sylvie Michaud:** Voulez-vous parler de...?

**M. Roger Gaudet:** Je veux parler du nouveau recensement.

**Mme Sylvie Michaud:** On ne le saura pas tant qu'on n'aura pas fait l'enquête. On augmente l'échantillonnage de la nouvelle enquête volontaire, mais on s'attend à un taux de réponse plus faible. Avant d'être sur le terrain, on ne pourra pas savoir quel est l'impact exact sur les données.

**M. Roger Gaudet:** Madame Pageau, j'aimerais que vous expliquiez de nouveau une chose dont vous avez parlé plus tôt. Dans votre présentation, vous avez dit ce qui suit: « Il y a bon nombre de raisons pour lesquelles il faut s'abstenir de faire de l'équité salariale un simple objet des lois sur le travail ou l'emploi. »

Pourriez-vous être un peu plus explicite?

• (1000)

**Mme Gisèle Pageau:** Si j'ai bien compris votre question, vous parlez des recommandations du groupe d'étude. Entre autres, on peut lire ce qui suit:

qu'une nouvelle loi proactive sur l'équité salariale soit adoptée;

que la couverture des lois sur l'équité salariale soit élargie pour qu'elles englobent les femmes et les travailleuses et travailleurs autochtones ayant un handicap et racialisés;

Dans le rapport, il est aussi recommandé:

que tous les employés et les employées du ressort fédéral soient assujettis à la nouvelle loi proactive sur l'équité salariale, y compris ceux qui ne sont pas syndiqués et les travailleuses et travailleurs à temps partiel, occasionnels, saisonniers et temporaires;

Ce sont des recommandations très importantes du groupe de travail. Cela doit être inclus dans les lois.

**M. Roger Gaudet:** Croyez-vous que le...?

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Je suis désolée, mais c'est au tour de Mme Mathysen.

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

Je dois dire que je ressens une certaine frustration. Les termes « égalité » et « équité » sont galvaudés, et il semble que la différence entre un salaire égal pour un travail égal et un salaire égal à travail de valeur égale, qui est considérable, ne soit pas bien comprise.

Je reviens sur l'exemple de Bell, parce que j'y ai travaillé pendant que j'étais aux études. En tant que téléphoniste à l'interurbain, j'avais un horaire épouvantable. Je travaillais parfois toute la nuit et souvent les fins de semaine. Il était reconnu à l'époque que les téléphonistes de Bell recevaient une formation intensive. La formation était à la hauteur de l'emploi, à la hauteur des employés masculins de Bell. Pourtant, le salaire n'était pas du tout le même.

Si nous étudions la situation... En ce qui concerne les médecins, des femmes médecins sont venues parler devant notre comité des emplois traditionnellement réservés aux hommes et du fait que, en raison de la situation à laquelle les femmes sont confrontées, leur travail n'était pas perçu comme étant aussi important que celui des hommes. Selon moi, ça revient à ça, à la dépréciation du travail des femmes.

Je sais que c'est bien enraciné, mais il me semble que nous devons oublier ce qui se faisait il y a 100 ans — ou même 200 ans — et dire que les femmes font un travail important et que les compétences qu'elles possèdent doivent être reconnues. Et laissons tomber l'idée d'économie de marché, parce qu'elle fait baisser les salaires non seulement des femmes, mais aussi des hommes. C'est une excuse que les employeurs donnent depuis des lustres pour faire baisser les salaires.

J'aimerais connaître votre opinion par rapport à la dépréciation du travail des femmes et aux mesures que nous devons prendre pour entrer dans le XXI<sup>e</sup> siècle.

**Mme Gisèle Pageau:** Le meilleur exemple que je puisse vous donner... Ce n'est pas seulement un travail égal pour un travail égal. On parle de valeur égale.

Prenons l'exemple de la façon dont nous percevons le travail des gardiens de zoo, qui prennent soin des animaux, par rapport à celui des femmes, qui prennent soin des enfants. Les gardiens de zoo gagnent environ 30 p. 100 de plus que les éducatrices en garderie. Dans le cas de l'équité salariale chez Bell, par exemple, les téléphonistes, en particulier les téléphonistes du service d'urgence 911, qui subissent un stress considérable, n'avaient pas la même rémunération qu'une personne qui dresse des poteaux dans le bois et qui installe des lignes téléphoniques. Il faut examiner les différences entre ce qu'on fait et en comparer la valeur.

Il est plutôt décourageant de voir que nous ne comprenons toujours pas ça. L'équité salariale est une notion très complexe. Je ne prétends pas tout savoir sur l'équité salariale ni sur la façon de l'atteindre, mais ce n'est pas normal qu'un gardien de zoo gagne beaucoup plus qu'une éducatrice en garderie, qui prend soin de nos enfants, peut-être d'un de nos futurs dirigeants. C'est vraiment décourageant.

• (1005)

**Mme Irene Mathysen:** Monsieur Durber.

**M. Paul Durber:** Puis-je donner un autre exemple très simple qui montre en quoi les anciennes lois sur l'équité salariale sont inadéquates? Sous le régime d'une telle loi, nous comparions, en gros, deux emplois pour voir s'ils étaient identiques ou non. Prenons l'exemple des préposées au nettoyage. J'ai travaillé à la Chambre des communes pendant un certain temps, alors je connais un peu la situation des femmes qu'on appelle ici préposées au nettoyage. Si elles ne devaient pas transporter d'échelle, ce qui pouvait être le cas pour les préposés masculins, leur travail ne pouvait être comparé au leur. Leurs restrictions incroyables semblent donc artificielles, mais on ne pouvait examiner les tâches s'il y avait des différences.

Selon les normes internationales en vigueur que Mary a mentionnées plus tôt sur le salaire égal à travail de valeur égale, nous pouvons examiner tous les aspects du travail, et c'est important pour montrer aux employés comme aux employeurs que nous sommes justes. La notion d'égalité est sous-jacente à la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale ». Nous étudions tous les aspects du travail, y compris le stress, comme vous l'avez mentionné.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci.

C'est au tour de Mme Brown maintenant.

**Mme Lois Brown:** Merci, madame la présidente.

J'aimerais m'adresser à Statistique Canada, si vous me le permettez. J'aimerais revenir sur ce que vous avez dit, soit que beaucoup de nouveaux médecins sont des femmes. Il est évident qu'elles ne gagnent pas le même salaire qu'un médecin qui a 30 ans d'expérience.

Si je reviens à votre graphique — il n'est pas numéroté, il porte le titre « Proportion de la population âgée entre 25 à 54, travail à plein temps » — je vois qu'en 1976, la proportion était de 89 p. 100 d'hommes contre 37 p. 100 de femmes. En 2009, nous avons 78,8 p. 100 d'hommes contre 62 p. 100 de femmes. Ça explique en grande partie la diminution graduelle de l'écart entre les salaires. Au fil du temps — et c'est là où je voulais en venir plus tôt — nous voyons de plus en plus de femmes se diriger vers des emplois beaucoup plus techniques. Je pense à certains emplois du secteur de la santé, par exemple, beaucoup de femmes qui occupent des postes dans nos hôpitaux sont des technologues, qui sont hautement qualifiées. Au fil des ans, avec l'expérience qu'elles auront acquise, l'écart entre les salaires devrait diminuer de plus en plus, non?

**Mme Marie Drolet:** Sur le graphique dont vous parlez, la proportion de la population qui travaille à plein temps, on voit que 89 p. 100 des hommes de cette tranche d'âge travaillaient à plein temps. On constate donc une légère diminution de la proportion d'hommes qui travaillent à plein temps et une forte augmentation du nombre de femmes qui travaillent à plein temps. Ça ne signifie pas nécessairement que cette tendance sera observée dans la disparité salariale entre les sexes. La proportion est fondée sur le nombre de personnes qui travaillent.

**Mme Lois Brown:** Mais comme nous pouvons le voir, les femmes qui sont maintenant sur le marché du travail prennent de l'expérience... Vous avez mentionné qu'il y avait de nouveaux médecins sur le marché du travail. Une partie de leur salaire est proportionnelle à l'expérience acquise, non?

**Mme Marie Drolet:** Oui, elle l'est, et nous savons que l'écart salarial dans le domaine de la santé est plutôt mince. Donc, si cet écart est déjà plutôt mince, il ne contribuera pas, au fil du temps, à réduire l'écart général, puisque ce sont des données globales. Elles sont fondées sur des moyennes. Bien sûr, nous pouvons observer une distribution pour chaque moyenne, ce n'est donc qu'une analyse très

générale. Je pense que ce qui vous intéresse, ce sont des comparaisons très précises par emploi, qui ne font pas partie de ce que j'ai présenté aujourd'hui.

**Mme Lois Brown:** Vous avez dit qu'en 13 ans, nous avons réduit l'écart de 3 p. 100. À mon avis, à mesure que les femmes gagneront en expérience...

J'ai travaillé comme dessinatrice dans un bureau d'ingénieurs. Je touchais un salaire équivalent à celui d'un dessinateur masculin débutant. Je ne gagnais pas le même salaire que le dessinateur-concepteur assis à côté de moi, qui avait 25 ans d'expérience de plus que moi. Si j'avais poursuivi dans cette voie, je me serais attendue à ce que mon expérience et mon engagement dans le domaine réduisent très rapidement cet écart, parce que j'avais une formation qu'il n'avait pas. Je pense que c'est très encourageant pour les femmes qui sont sur le marché du travail.

• (1010)

**Mme Marie Drolet:** C'est pourquoi j'estime qu'il est important d'envisager les écarts entre les salaires à la lumière des études et de l'expérience de travail, pour comparer les personnes plus équitablement.

**Mme Lois Brown:** C'est ce qui se produit lorsque nous observons un salaire égal pour un travail égal. En tant que dessinatrice débutante, je touchais le même salaire qu'un dessinateur masculin aurait reçu. Il n'y avait pas d'écart.

**Mme Marie Drolet:** Nous savons que l'écart entre les salaires est plus faible pour les nouveaux venus sur le marché du travail, que ce soit selon l'âge ou selon l'expérience. L'écart tend à se creuser avec le temps, tout simplement parce que les femmes sont plus susceptibles d'interrompre leur carrière. Elles sont plus susceptibles de travailler une partie de l'année seulement ou à temps partiel à différents moments de leur vie.

**Mme Lois Brown:** C'est un choix personnel.

Je cède le reste de mon temps de parole à Mme Grewal.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Il reste 20 secondes, et deux autres personnes voulaient donner une réponse de 20 secondes. M. Durber et...

**Mme Sylvie Michaud:** Puis-je seulement ajouter...

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Nous allons laisser M. Durber le faire. Vous avez maintenant 10 secondes, puis...

**M. Paul Durber:** Je serai très bref.

À la page 97 du rapport du groupe de travail, vous trouverez des renseignements très intéressants sur ce qui désavantage les femmes quant à l'expérience supplémentaire. Je pense que ça pourrait être très intéressant. Il y a tout un tableau là-dessus.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Nous avons maintenant le temps pour une série de questions et réponses de trois minutes, puis nous nous pencherons sur une motion.

Nous commencerons cette série par Mme Ratansi.

**Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.):** Merci beaucoup.

Ma question s'adresse à vous, monsieur Durber, parce que vous avez été conseiller en matière d'équité salariale dans le secteur public.

Les questions posées me laissent un peu perplexe, parce que je croyais avoir compris que l'équité salariale signifiait que vous étiez payé également pour le travail que vous faites, que vous soyez dessinateur débutant ou principal. Si je suis partenaire dans un cabinet d'avocats, je gagne autant qu'un autre partenaire masculin. C'est le principe directeur. Il ne s'agit pas de savoir si vous êtes débutant ou à l'échelon le plus élevé — il y aura toujours une différence — mais bien de comparer à l'échelle de la profession.

Dans la fonction publique, combien y a-t-il de membres de minorités visibles? Le savez-vous? Les minorités visibles sont, dit-on, toujours moins bien payées que les autres. Pourriez-vous nous dire ce que vous en pensez?

**M. Paul Durber:** Je ne peux pas vous fournir de chiffres, bien que le Conseil du Trésor produise des rapports annuels sur la question. Je sais qu'il y a un commentaire dans le rapport du groupe de travail sur la question des minorités visibles et des écarts salariaux qui sont observés, comme vous le dites. La Loi canadienne sur les droits de la personne ne traite pas de la question directement, mais on peut le faire indirectement en effectuant une analyse systémique. La question est beaucoup plus complexe que celle de l'équité salariale.

**Mme Yasmin Ratansi:** Bien.

En ce qui a trait aux droits de la personne, je pense qu'il y avait une réponse dans le rapport de 2004 sur la condition féminine sur l'équité salariale. À mon avis, c'est un très bon rapport, parce qu'il explique que l'équité salariale est différente du droit à la négociation, car ce sont deux questions distinctes.

Le projet de loi C-471 traite de ces questions. Comment pensez-vous que cela favorisera ou améliorera l'égalité entre les sexes et l'égalité entre les Canadiens d'origines différentes?

**M. Paul Durber:** Comme Mme Pageau l'a mentionné, le rapport du groupe de travail comporte aussi des commentaires sur les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. À cet égard, j'estime que le projet de loi C-471, par sa référence au rapport du groupe de travail, a une portée plus vaste que l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et beaucoup plus vaste que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, qui traite essentiellement du sexe.

**Mme Yasmin Ratansi:** Vous êtes donc en faveur de l'abrogation de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

•(1015)

**M. Paul Durber:** Oui.

**Mme Yasmin Ratansi:** Madame Cornish, j'ai une question pour vous.

Vous avez parlé de la loi sur l'équité salariale. Parlez-vous de celle de l'Ontario? Pourquoi a-t-elle été abrogée? C'était une mesure très progressiste.

**Mme Mary Cornish:** Non, je parlais de la loi sur l'équité en matière d'emploi, qui a été abrogée en 1995. Elle prévoyait un mécanisme proactif pour se pencher sur le genre d'obstacles dont vous parlez. La Loi sur l'équité salariale est toujours en vigueur.

**Mme Yasmin Ratansi:** C'était en 1995. Merci.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Allez-y, madame Grewal.

**Mme Nina Grewal (Fleetwood—Port Kells, PCC):** Merci, madame la présidente, et merci aux témoins d'avoir pris le temps de venir témoigner. Je suis certaine que nous avons tous apprécié vos exposés.

Comme vous le savez, mon temps de parole est limité. Je n'ai que trois minutes.

J'ai une question très brève pour Statistique Canada. L'écart entre les salaires horaires, comme vous le savez, est plus grand dans les emplois non syndiqués que dans les emplois syndiqués. Pouvez-vous expliquer cette différence?

**Mme Marie Drolet:** Je crois que le rapport entre les taux horaires des employés syndiqués est de plus de 90 ¢, sans tenir compte de facteurs particuliers, et de près de 78 ¢ ou 80 ¢ pour les employés non syndiqués.

Les structures salariales des syndicats sont plus susceptibles d'être rendues publiques, ce qui pourrait expliquer pourquoi l'écart salarial dans les secteurs syndiqués est plus mince.

**Mme Nina Grewal:** D'accord, est-ce que quelqu'un d'autre voudrait répondre à cette question?

**Mme Mary Cornish:** À mon avis, si l'écart n'a pas été comblé, c'est parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne prévoyait aucun mécanisme efficace. Même dans le cas d'un système fondé sur les plaintes, les syndicats sont en meilleure position pour en tirer profit. Je suis certaine qu'en Ontario, même avec une loi proactive, la syndicalisation en elle-même demeure une des façons les plus efficaces d'enrayer l'écart. En règle générale, lorsque les femmes sont syndiquées, les salaires augmentent et l'écart diminue, et elles n'ont pas à déposer de plainte.

**Mme Gisèle Pageau:** Une autre caractéristique de la syndicalisation, c'est que les femmes et les travailleurs sont représentés tout au long du processus, tandis que les groupes non syndiqués travaillent seuls.

**Mme Nina Grewal:** Merci, madame la présidente.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Bien, c'est au tour de Mme Demers.

[Français]

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

Madame Drolet, j'aimerais que vous terminiez votre réponse à Mme Brown. Dans les recherches que vous avez faites, avez-vous été en mesure de déterminer si c'était par choix personnel, véritablement?

[Traduction]

**Mme Marie Drolet:** Je pense que ce que je voulais dire quand j'ai dit qu'il y avait toujours un écart, c'est que nous ne savons pas pourquoi il perdure. C'est peut-être une question de choix, d'une part. Certaines personnes choisissent un emploi parce qu'elles aiment ce type de travail ou le type de responsabilités. D'autre part, nous ne savons pas si ce choix est fondé sur des attentes. Si vous songez à l'époque qui a précédé votre entrée sur le marché du travail, avez-vous choisi de vous orienter vers certaines études, vers certains domaines, en fonction de quelconques attentes fondées sur le sexe? C'est donc que votre comportement avant l'entrée sur le marché du travail influence vos revenus, votre salaire. Ainsi, cette part inexpliquée, la part de l'écart salarial qui est montée à 90 ¢, pourrait s'expliquer de bien des manières.

Nous n'avons peut-être pas mesuré les bonnes compétences qui pourraient être à l'origine d'une partie de l'écart salarial. C'est peut-être les choix, c'est peut-être les préférences, c'est peut-être une différence de traitement de la part des employeurs envers les femmes, je suppose. Une multitude d'éléments entrent en jeu. C'est une étiquette, cet élément inexpliqué comme mesure de la discrimination sur le marché du travail. Il y a beaucoup de facteurs à prendre en considération avant de l'étiqueter de la sorte.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Merci.

Il y a un conflit qui perdure à Postes Canada depuis 43 ans, je crois. Chez Bell Canada, il a duré 22 ans. Seriez-vous en mesure de quantifier les montants d'argent qui ont été investis par la partie patronale pour retenir les services d'avocats?

**Mme Gisèle Pageau:** Je peux vous dire que de notre côté, pour la cause de Bell, cela nous a coûté environ de 4 à 5 millions de dollars pour les services d'un avocat et d'un adjoint. De son côté, Bell avait sept avocats qui participaient chaque jour aux audiences. Alors, si nous avons dépensé de 4 à 5 millions de dollars, je ne peux pas imaginer combien Bell a dépensé pour ses avocats et ses consultants.

• (1020)

**Mme Nicole Demers:** Donc, un droit humain n'est pas négociable, mais l'équité salariale...

**Mme Gisèle Pageau:** C'est ça. Je voudrais faire un autre commentaire sur ce qui a été dit au sujet des femmes médecins. Je vous suggère de consulter les audiences qui ont eu lieu ici, au mois de mai 2009. J'étais présente dans la salle quand trois femmes médecins, possédant une expérience de 10 à 25 ans, ont dit qu'elles non plus ne jouissaient pas de l'équité salariale. Il y avait eu une très bonne discussion sur les raisons derrière ça.

Alors, même si on voit plus de femmes exercer le métier de médecin ou celui d'avocate, par exemple, il y a encore des problèmes, même après tant d'années. Je vous suggère donc de consulter le rapport.

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

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Madame Mathysen.

**Mme Irene Mathysen:** Merci.

J'aimerais revenir à la question du choix. J'apprécie la réponse de Statistique Canada, mais il a été dit que les femmes gagnent moins — il y a des écarts entre les salaires — parce qu'elles entrent sur le marché du travail et en sortent plus souvent, et que c'est par choix. J'aimerais connaître votre avis à ce propos, car il me semble que ça ne doit pas toujours être par choix.

Madame Cornish?

**Mme Mary Cornish:** Je pense que le problème de la discrimination structurelle et systémique à laquelle les femmes font face en raison du rôle qu'elles jouent dans la reproduction est un problème mondial. Je sais par expérience que le fait d'avoir des enfants est une des principales causes de discrimination auxquelles les travailleuses sont confrontées. À l'heure actuelle, les femmes médecins en début de carrière ont presque immédiatement des problèmes si elles décident d'avoir des enfants.

C'est une tout autre question, qui est déjà traitée dans les lois sur l'équité en matière d'emploi qui tentent de trouver comment les femmes et les employeurs peuvent répondre aux besoins des femmes. Je dirais que c'est un choix de société que d'avoir des enfants et de fonder une famille.

La question est cependant distincte de celle qui nous occupe aujourd'hui, et c'est la raison pour laquelle la question du choix ne doit pas être mêlée à la question du salaire égal à travail de valeur égale. Le salaire égal à travail de valeur égale n'a rien à voir avec le choix de tel ou tel emploi par une femme. Il s'agit de l'emploi que les femmes occupent — le travail qu'elles font, le poste qu'elles occupent : c'est ce travail qu'il faut évaluer. Le problème, c'est que d'après certaines recherches, le fait que les femmes soient associées à certains types d'emplois a entraîné une sous-estimation de ce travail.

Donc, la technique du salaire égal à travail de valeur égale repose sur un mécanisme d'évaluation des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail, soit les aspects que les employeurs évaluent habituellement. L'évaluation des emplois est d'ailleurs un outil d'employeur. Utilisons cet outil et comparons le travail — l'emploi qu'une femme occupe, pas celui qu'elle aurait pu avoir, qu'elle aurait dû avoir ni autre chose, mais l'emploi qu'elle occupe — et voyons s'il est comparable au travail d'un travailleur masculin sur le marché du travail. Dans l'affirmative, quelle est la différence de salaire?

C'est une technique plutôt précise, et l'outil sert à cerner la discrimination par laquelle un travail de valeur égale est moins bien rémunéré. Il est considéré ainsi parce que vous avez fait l'analyse: vous avez déterminé que le travail était égal et que les femmes étaient moins bien payées par les employeurs.

Il a été établi que si les employeurs ne sont pas tenus de combler cet écart, ils ne le font pas. En fait, ils ne font même pas l'analyse. Lorsqu'une loi proactive sur l'équité salariale est en vigueur, ça ne veut pas dire que le syndicat ne s'assoit pas avec l'employeur, comme le disait Mme Gagné. Il le fait. J'ai le nez là-dedans depuis 20 ans. Vous vous assoyez — le syndicat est là, l'employeur est là — vous analysez les emplois, et si vous constatez qu'il y a un écart, la loi dit que vous devez le combler.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Merci.

Voilà, les trois séries sont terminées.

J'aimerais remercier les témoins.

Je dois dire que le soutien de l'équité salariale est un dossier très important. En fait, la question qui nous occupe est de déterminer la meilleure avenue à emprunter pour y parvenir, entre le projet de loi C-471 et la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Je peux cependant vous garantir que nous avons tous à coeur de réaliser l'équité salariale. Vraiment, le débat porte sur la meilleure façon d'y parvenir. Alors, merci, encore une fois.

Je crois que nous devons maintenant discuter d'une motion de Mme Demers.

Nous allons suspendre la séance pour 30 secondes.

•

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

•

• (1025)

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Nous reprenons nos travaux.

Nous avons une motion de Mme Demers. Elle a été ramenée sur la table pour nous donner un peu plus d'information, alors je ne crois pas avoir besoin de la lire.



Puis-je demander à Mme Demers d'amorcer le débat sur sa motion?

[Français]

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

J'aurais vraiment aimé pouvoir inclure les revendications d'autres provinces, dans ma motion. Cependant, après avoir fait le tour, les seules revendications qui étaient disponibles étaient celles du Manitoba. Toutefois, dans les revendications du Manitoba, il y en avait certaines auxquelles je ne pouvais pas adhérer. Par exemple, le Manitoba, dans ses revendications, demandait au gouvernement du Canada de décriminaliser la prostitution, ce que je ne peux pas faire. Je ne pouvais donc pas inclure les revendications de la Marche des femmes du Manitoba dans ma motion. Les seules revendications de la Marche des femmes que je pouvais inclure étaient les quatre revendications universelles de la Marche des femmes du Québec qui s'adressaient au gouvernement du Canada, mais qui étaient également des revendications de l'ONU. Je pouvais donc les endosser. C'est la raison pour laquelle je n'ai inclus que les revendications de la Marche des femmes du Québec.

Il n'y avait pas de revendications, pour les autres provinces, qui s'adressaient au Canada, les seules étant les revendications du Manitoba. Je peux vous les lire, si vous le voulez, madame la présidente, mais vous verrez, lorsque vous en ferez la lecture, que c'étaient des revendications beaucoup plus larges.

● (1030)

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Nous les avons tous sous les yeux. Devons-nous les lire?

Y a-t-il un débat sur cette motion?

(La motion est rejetée.) [Voir le *Procès-verbal*]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Je vous rappelle que les membres du comité sont invités à envoyer à la greffière les modifications qu'ils proposent au projet de loi C-471 d'ici le vendredi 29 octobre à 16 h. Nous examinerons le projet article par article le 2 novembre.

[Français]

**M. Roger Gaudet:** Est-ce que je pourrais obtenir le résultat du vote, s'il vous plaît?

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** La motion est rejetée par sept voix contre trois.

[Français]

**M. Roger Gaudet:** Merci.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** La séance est levée.

---





**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :  
Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:  
Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5  
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943  
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

### SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5  
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943  
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>