



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité spécial sur l'équité salariale

ESPE • NUMÉRO 007 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 2 mai 2016

Présidente

Mme Anita Vandenberg

Comité spécial sur l'équité salariale

Le lundi 2 mai 2016

•(1735)

[Traduction]

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

Je remercie nos témoins de Statistique Canada. Nous avons parmi nous Mme Alison Hale, qui est directrice de la Division de la statistique du travail, et Mme Marie Drolet, qui est économiste chercheuse dans la même division.

Je crois que les membres ont reçu une copie papier de la présentation PowerPoint intitulée *Un aperçu des écarts de salaires entre les hommes et les femmes*. Sinon, vous pouvez en obtenir une maintenant.

[Français]

Je vous souhaite la bienvenue.

[Traduction]

Merci.

Nous allons commencer par une présentation de 10 minutes.

Prendrez-vous toutes les deux la parole? Allez-y, madame Hale.

Mme Alison Hale (directrice, Division de la statistique du travail, Statistique Canada): Bonjour.

J'aimerais d'abord rappeler à tous que c'est aujourd'hui le jour du recensement. Nous sommes évidemment tous très heureux à Statistique Canada. N'oubliez pas de vérifier votre courrier. J'aimerais aussi vous remercier de nous donner l'occasion de témoigner devant le Comité spécial sur l'équité salariale. Nous allons vous présenter des données et une analyse de Statistique Canada sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, qui pourront éclairer les discussions de votre Comité.

Que les hommes gagnent plus que les femmes n'est pas nouveau. Le premier objectif de notre présentation n'est pas de chiffrer l'écart de salaire, mais de décrire les différentes mesures couramment utilisées pour en rendre compte et de démontrer que le choix de la mesure et la méthodologie sont des facteurs importants. Notre deuxième objectif est de retracer l'évolution de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes au fil du temps.

La plupart des statistiques sur l'écart de salaire entre les hommes et les femmes sont calculées à partir des données sur le revenu annuel. Les femmes employées à temps plein à longueur d'année gagnent 74 ¢ pour chaque dollar de salaire versé aux hommes. On peut aussi calculer l'écart en se basant sur le salaire horaire. Les femmes gagnent alors en moyenne 86 ¢ pour chaque dollar de salaire versé aux hommes. Pourquoi y a-t-il une si grande différence entre ces ratios?

L'une des choses qu'il faut préciser au sujet du ratio du revenu annuel, c'est qu'il ne tient pas compte du nombre d'heures travaillées. En 2015, les hommes employés à temps plein travaillaient environ 3,3 heures de plus que les femmes employées à temps plein. C'est

donc dire qu'en principe, il pourrait ne pas y avoir d'écart de salaire horaire alors qu'il pourrait subsister un écart de revenu annuel simplement parce que les hommes travaillent un plus grand nombre d'heures que les femmes.

De plus, le ratio du revenu annuel ne tient pas compte d'un segment considérable de la population qui change constamment. En 2013, environ 68 % des femmes et 75 % des hommes travaillaient à temps plein à longueur d'année. Ce problème ne se pose pas dans le cas des ratios calculés à partir des données sur le salaire horaire, qui ont par ailleurs l'avantage de se rapporter à un emploi en particulier et ainsi de faciliter la comparaison des salaires des hommes et des femmes.

La troisième diapositive illustre les tendances depuis les années 1980: la ligne du bas représente le ratio du revenu annuel des employés à temps plein qui travaillent à longueur d'année et celle du haut, le ratio du salaire horaire des employés à temps plein. Entre 1984 et 1992, le ratio du revenu annuel a augmenté de 7,5 %, et après 1992, il est resté relativement stable. Par contraste, le ratio du salaire horaire a augmenté modérément durant toute cette période.

Lorsqu'ils tentent de décrire l'écart de salaire, les chercheurs tiennent également compte des caractéristiques propres aux hommes et aux femmes sur le marché du travail. En 2012, les hommes comptaient environ trois années d'expérience professionnelle de plus que les femmes. Cette différence peut être attribuable aux périodes de retrait du marché du travail, au nombre d'heures travaillées par semaine ou au nombre de semaines travaillées par année. Étant donné que le salaire augmente avec la durée de l'expérience, les différences quant à l'expérience génèrent environ 11 % de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

Il est un fait bien connu que le niveau d'instruction des hommes et des femmes a augmenté, mais des différences persistent quant aux domaines d'études choisis. Comme les salaires varient en fonction du domaine d'études, ce facteur explique environ 4 % de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

Les milieux de travail fréquentés par les hommes et les femmes diffèrent également. Les caractéristiques du milieu de travail ont plus d'impact sur l'écart de salaire que d'autres facteurs comme l'instruction et l'expérience. Les femmes sont concentrées dans des milieux de travail où les salaires sont peu élevés. En conséquence, les femmes gagnent environ 15 % de moins que les hommes lorsqu'on ne tient pas compte du milieu de travail, et 8 % de moins lorsque ce facteur est pris en considération.

Lorsqu'on ajuste le ratio horaire pour tenir compte des caractéristiques observables et du milieu de travail, les femmes gagnent en moyenne plus de 90 ¢ pour chaque dollar de salaire versé aux hommes.

Malgré la longue liste de facteurs pris en compte dans les diverses études, une partie de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes demeure inexpliquée.

•(1740)

Il existe de nombreux autres facteurs pouvant contribuer à expliquer cet écart, comme l'expérience antérieure au marché du travail. Les choix personnels, les attentes des proches et le système scolaire peuvent influencer sur le niveau d'instruction, le choix du domaine d'études, le choix de faire partie ou non de la population active, le choix de l'emploi occupé, les habitudes de travail et l'avancement professionnel. Ces facteurs peuvent se manifester dans les comportements sur le marché du travail et, ultimement, dans les résultats obtenus, c'est-à-dire dans le salaire.

La diapositive suivante tente d'expliquer pourquoi l'écart de salaire entre les hommes et les femmes s'est resserré entre 1988 et 2008. Nous voyons que durant cette période, le salaire réel des femmes a augmenté de 12 %. Il a augmenté pour tous les groupes d'âge et à tous les échelons de l'échelle des salaires, mais surtout parmi les travailleuses âgées et celles dont le salaire se situe dans les échelons supérieurs. Par contraste, le salaire réel des hommes a augmenté de 1,3 %, et une baisse a été observée dans certains groupes d'âge et au bas de l'échelle des salaires.

Bien que les femmes représentent la moitié de la main-d'oeuvre rémunérée au Canada, c'est l'évolution de leur position relative qui compte. On a observé trois tendances.

La première est l'éducation. La proportion de femmes dans la population active qui détiennent un diplôme universitaire a presque doublé depuis les années 1990 et dépasse maintenant celle des hommes. La plupart des nouveaux diplômés universitaires sont maintenant des femmes. L'écart de salaire entre les universitaires s'élève encore à 16 % en raison des différences persistantes dans le choix du principal domaine d'études. Les femmes sont plus nombreuses en sciences sociales et en santé, alors que les hommes sont plus nombreux en mathématique et en génie.

Deuxièmement, nous voyons également que la durée moyenne des emplois a augmenté chez les femmes, de sorte qu'il n'existe plus d'écart à ce chapitre. De plus, dans les années 1990, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper de nouveaux emplois d'une durée de moins de trois mois. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Enfin, les changements structurels survenus dans l'économie canadienne contribuent à expliquer le resserrement de l'écart de salaire entre 1988 et 2008. Le délaissement des emplois manufacturiers et le déclin de la syndicalisation se sont répercutés de manière disproportionnée sur le salaire des hommes. Quant aux femmes, elles sont devenues durant cette période plus nombreuses à occuper des emplois à salaire élevé, comme des postes de cadre supérieur. Toutefois, l'écart de salaire au sein de ses emplois est demeuré supérieur à la moyenne. Cela n'est pas étonnant, puisque la présence accrue des femmes dans ces emplois se concentre surtout dans les postes de niveau débutant.

D'autres travaux de recherche effectués au Canada ont démontré que l'éventail des métiers exercés par les femmes reste plus limité que chez les hommes et que la proportion de femmes parmi les travailleurs qui occupent les 20 emplois les moins bien rémunérés demeure très élevée. Dans les domaines à prédominance féminine comme la santé et l'éducation, l'écart de salaire était relativement faible au début de cette période et est demeuré stable. On attribue 60 % du resserrement de l'écart de salaire entre 1988 et 2008 à l'évolution de ces caractéristiques marchandes.

La septième diapositive porte sur la relation entre l'écart de salaire et l'âge.

Bon an mal an, l'écart de salaire tend à être plus marqué chez les travailleurs âgés que chez les jeunes. Par exemple, en 2008, l'écart se situait à 19,3 % chez les 50 à 54 ans et à 9,9 % chez les 25 à 29 ans. On observe également que l'écart tend à diminuer dans tous les groupes d'âge année après année. Chez les 35 à 39 ans, l'écart de salaire s'élevait à 23,2 % en 1988. En 2008, il n'était plus que de 16,3 %.

Lorsque l'on suit une cohorte de naissance au fil du temps, on ne remarque pas de véritable élargissement de l'écart de salaire à mesure que les travailleurs vieillissent. Par exemple, l'écart de salaire chez les 30 à 34 ans était de 20,6 % en 1988, contre 19,3 % en 2008 au sein du même groupe, devenu les 50 à 54 ans. C'est un changement à peine perceptible.

Pour une génération donnée, l'écart de salaire en début de carrière est généralement un bon indicateur de ce qu'il sera jusqu'à la fin de la vie active.

•(1745)

La présidente: Veuillez conclure brièvement, s'il vous plaît.

Mme Alison Hale: Oui, je suis rendue au résumé; pour une fois, mon exposé correspond au temps imparti.

L'objectif de cet exposé était de souligner que la disparité de salaire entre les hommes et les femmes est une question complexe qui doit faire l'objet d'analyses menées selon différents points de vue. La réduction de l'écart salarial qui se poursuit depuis la fin des années 1980 est attribuable à des changements de composition, à des changements dans la façon dont le marché du travail indemnise les travailleurs et au fait que les salaires des hommes et des femmes ne divergent plus avec l'âge.

Il y a deux choses à garder à l'esprit lorsqu'on se penche sur la question de la disparité de salaire entre les hommes et les femmes.

Tout d'abord, il faut tenir compte des mesures liées aux niveaux et aux tendances. Dans le contexte actuel, les ratios de salaire horaire sont plus élevés que les ratios des gains annuels, et le ratio des gains présente peu de changements au fil du temps, alors que les ratios de salaire continuent d'augmenter.

Deuxièmement, la méthodologie est également importante. Les écarts liés au salaire de base ou non ajusté ne tiennent pas simultanément compte d'un large éventail de facteurs autres que le sexe qui peuvent influencer les salaires. Comme il est démontré, la disparité de salaire entre les sexes se réduit considérablement à plus de 90 % une fois ces effets pris en compte.

J'espère que vous avez trouvé cet exposé intéressant. Le document contient d'autres diapositives qui fournissent des renseignements supplémentaires.

La présidente: Nous vous remercions de ces excellents renseignements.

Nous allons maintenant passer aux questions. La parole est à Mme Dzerowicz. Elle a sept minutes.

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Oui, sept minutes, c'est amplement suffisant. Merci.

Tout d'abord, je tiens à vous souhaiter un heureux jour du Recensement.

J'aimerais également vous remercier sincèrement de votre excellent exposé. Il contenait énormément de renseignements à absorber en peu de temps.

Il y a une chose qui me cause des difficultés dans le cadre de nos efforts pour créer une loi proactive sur l'équité salariale, et c'est à l'échelon fédéral. Ce que j'essaie de comprendre, c'est que plusieurs femmes, à l'échelon fédéral, ne gagnent pas un salaire égal aux hommes, mais il n'existe pas de comparateur automatique de l'égalité, par exemple un groupe d'hommes. Ce n'est pas comme si nous divisons les hommes et les femmes dans un groupe, et que tous les hommes gagnaient des salaires plus élevés, et que nous voulions que les femmes gagnent le même salaire.

À votre avis, quels conseils ou quels renseignements devrions-nous examiner? Supposons que nous tentions de déterminer si nous pouvons obtenir la parité des salaires pour 50 ou 60 catégories de femmes. Quelles statistiques ou quels renseignements nous conseilleriez-vous d'examiner dans le cadre de nos efforts en vue de créer une loi qui favorisera la parité? C'est ma première question.

Voici ma deuxième question. Deux provinces ont adopté une loi en matière d'équité salariale. Je ne sais pas si vous pouvez nous indiquer leurs mesures les plus utiles, selon vous, ou s'il existe des renseignements supplémentaires qui devraient être examinés. Avez-vous des commentaires à formuler sur ce que ces provinces ont envisagé?

Ce sont mes deux premières questions.

• (1750)

Mme Alison Hale: Pour répondre à votre deuxième question, je ne connais aucune étude faisant la comparaison des deux provinces qui ont adopté une loi sur l'équité salariale.

Mme Marie Drolet (économiste recherchiste, Division de la statistique du travail, Statistique Canada): En ce qui concerne la façon d'obtenir la parité des salaires dans l'ensemble des professions, plusieurs des nos études tiennent compte de l'expérience et de l'ancienneté. Je ne suis pas certaine si ces renseignements sont disponibles pour les emplois dont vous parlez. Nous savons que les salaires augmentent avec l'expérience et avec l'ancienneté. Nous avons découvert que dans un grand nombre de nos études, lorsqu'on tient compte du milieu de travail, l'écart salarial représente seulement la moitié de celui qui prévaut dans l'ensemble de l'économie. Des renseignements à cet égard pourraient vous aider dans votre discussion.

Je ne crois pas avoir quelque chose à ajouter à l'ancienneté et à l'expérience.

Mme Julie Dzerowicz: J'aimerais aborder deux ou trois autres points. L'une des choses qu'on nous dit — et je crois que je l'entends également lorsque je fais du porte-à-porte —, c'est que le monde du travail est en train de changer. Il y a beaucoup plus de travail à forfait et de travail précaire. Dans les statistiques que nous examinons, quelles répercussions cela entraîne-t-il sur la disparité salariale entre les hommes et les femmes? Avez-vous des renseignements à cet égard?

Mme Alison Hale: C'est absolument vrai que le monde du travail est en train de changer. Nous recueillons des renseignements par l'entremise de notre enquête mensuelle sur la population active, et il est donc possible d'examiner les salaires des personnes qui occupent ces différents types d'emploi, selon les caractéristiques de l'emploi, pour vérifier s'il y a une différence. Nous n'avons relevé aucune différence importante entre les sexes à cet égard.

Mme Marie Drolet: La disparité salariale entre les hommes et les femmes n'est pas très élevée dans les emplois à temps partiel, car les hommes et les femmes occupent des emplois à temps partiel très différents. Il y a plus d'hétérogénéité dans les emplois à temps partiel

occupés par les femmes que dans ceux occupés par les hommes. Les hommes sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel dans le secteur de la vente au détail, alors que les femmes peuvent occuper un large éventail d'emplois à temps partiel différents. L'enquête sur la population active fournit des renseignements sur le travail autonome, mais je crois qu'on mentionne seulement les salaires annuels, et non les salaires horaires.

Mme Julie Dzerowicz: Me reste-t-il du temps?

La présidente: Il vous reste trois minutes.

Mme Julie Dzerowicz: L'une des nombreuses choses intéressantes que vous avez mentionnées, c'est que même si de plus en plus de femmes fréquentent l'université et sont plus instruites, plus de femmes choisissent d'exercer l'une des 20 professions les moins payantes. Pouvez-vous nous donner quelques exemples et nous expliquer pourquoi cela se produit?

Mme Marie Drolet: En ce qui concerne l'université, nous constatons qu'il y a toujours une différence entre les sexes selon le principal domaine d'études. En effet, le salaire varie selon le principal domaine d'études, et on observera donc un écart salarial correspondant entre les hommes et les femmes.

Certaines recherches canadiennes ont démontré que chez les diplômés universitaires, la disparité salariale entre les sexes est peu élevée peu de temps après l'obtention du diplôme, mais tend à augmenter cinq ans plus tard. Par exemple, dans la cohorte de diplômés de 1995, l'écart salarial était de 6 à 7 %. Cinq ans plus tard, il est de 13 à 14 %; on peut donc constater qu'il se creuse au fil du temps.

En ce qui concerne les 12 professions les moins payées, nous constatons que les femmes ont toujours tendance à choisir une gamme de métiers plus restreinte que les hommes. Je crois que le deux tiers des femmes oeuvrent dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du soutien administratif, des ventes et des services. En ce qui concerne les 20 métiers les moins payés, ceux liés au soutien aux ventes et au soutien administratif sont les moins payés.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

Je donne la parole à Sonia.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): J'aimerais remercier les témoins d'être ici aujourd'hui.

Madame Hale, vous avez présenté une analyse sur la disparité salariale secteur par secteur très intéressante. Dans quelle direction conseillerez-vous aux parlementaires d'orienter leurs recherches en ce qui concerne les travaux qui ont déjà été menés à cet égard, qu'il s'agisse d'analyses sectorielles ou régionales?

Mme Alison Hale: Vous pouvez voir que mon exposé contient certaines références à des documents rédigés par Marie, qui a étudié la situation à l'échelle du Canada.

Marie, pouvez-vous répondre à la question?

Mme Marie Drolet: Je ne suis pas certaine en ce qui concerne les analyses régionales. Je ne me suis pas personnellement penchée sur cette question. L'une de mes études examine l'importance du milieu de travail et de ses caractéristiques. Cela pourrait répondre à vos questions sur les analyses sectorielles — ou sur l'industrie. Dans cette analyse particulière, j'ai examiné les entreprises à but non lucratif, différentes pratiques en oeuvre dans les milieux de travail et leurs répercussions possibles sur la disparité salariale entre les hommes et les femmes.

Je n'ai pas la référence en main.

• (1755)

Mme Alison Hale: Nous pouvons vous faire parvenir quelques documents écrits par Marie sur certains de ces sujets.

La présidente: Veuillez les envoyer à notre greffière. Nous les distribuerons ensuite aux membres du Comité.

Votre temps est écoulé; la parole est donc à Mme Gladu. Elle a sept minutes.

Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC): Excellent.

J'aimerais vous souhaiter la bienvenue et vous remercier d'être ici.

Étant donné que j'ai été spécialiste en statistique pour une entreprise mondiale pendant quelques années, je tiens à vous dire que j'adore StatCan.

Je vais d'abord poser une question qui concerne la rémunération en général plutôt que le salaire horaire. Avez-vous des renseignements sur la partie de cet écart supplémentaire attribuable aux primes et à d'autres formes de rémunération?

Mme Alison Hale: Les renseignements que nous avons fournis aujourd'hui tiennent compte des heures supplémentaires, mais pas des primes. Nous n'avons pas ces renseignements.

Mme Marilyn Gladu: Je considère qu'il s'agit d'un élément qui permet de discriminer de façon sournoise, si vous voyez ce que je veux dire. Je crois que ce sera important.

Dans les travaux dont vous avez parlé, vous avez dit que des caractéristiques liées au milieu de travail contribuaient à la dévalorisation du travail accompli par les femmes. Pourriez-vous nous parler un peu plus des caractéristiques liées au milieu de travail qui sont évaluées et nous préciser lesquelles, à votre avis, sont sous-estimées?

Mme Marie Drolet: Dans cette étude particulière, pour les statistiques citées par Alison qui indiquaient que l'écart salarial mesuré dans un milieu de travail est la moitié de celui mesuré dans l'ensemble de l'économie, on a utilisé des renseignements provenant de notre milieu de travail et de l'enquête sur la population active, et ces renseignements remontent à 1999. Dans cette étude, nous avons utilisé la taille du lieu de travail et l'industrie comme variables de contrôle. Il existe d'autres caractéristiques liées au lieu de travail. J'essaie seulement de me souvenir de toutes ces caractéristiques. Je n'ai pas approfondi cette étude particulière, car elle est un peu plus ancienne. Il y avait un indicateur pour les organismes à but non lucratif. Je crois qu'il y avait quelque chose sur les différents types de rémunération, par exemple les primes, etc., mais c'était surtout lorsque j'étais en mesure de contrôler les variables liées au lieu de travail.

La plupart des études citées ici présument toujours que les salaires sont indissociables des travailleurs individuels et pas nécessairement du lieu de travail. C'était la première étude canadienne qui mentionnait les caractéristiques liées au lieu de travail.

Mme Marilyn Gladu: D'accord.

Mme Kathleen Lahey, de l'Université Queen's, a comparé devant le Comité. Elle nous a communiqué d'excellentes statistiques sur les différences entre les écarts salariaux qu'on trouve en Ontario et au Québec. Nous avons parlé des lois dans ces provinces. Nous avons pu constater que dans l'ensemble, au Québec, les femmes gagnent 92 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes. La province a mis en oeuvre certaines lois, etc.

Lorsque je compare ces données avec ce que vous avez dit, si nous tenons compte de toutes les caractéristiques observables, l'écart salarial se situe à 90 ¢. Cela correspond à ce que vous dites. Dois-je

comprendre que la tranche de 10 % restante est attribuable à des choix et à d'autres facteurs? Pourriez-vous nous donner quelques exemples?

Mme Marie Drolet: C'est ce que les économistes appellent habituellement la composante inexplicée. Les chercheurs divisent l'écart salarial en composante expliquée et en composante inexplicée. La composante expliquée concerne les différences entre les sexes pour les caractéristiques liées à la productivité, évaluées selon la structure de rémunération des hommes. La composante inexplicée concerne les différences de rendement liées à ces caractéristiques pour les hommes et les femmes, évaluées selon les valeurs moyennes des caractéristiques pour les femmes.

Ces statistiques comprennent également d'autres mesures de compétence qui ne sont pas capturées parfaitement dans aucune étude. Par exemple, si nous ne connaissons pas l'expérience de travail, et que nous savons que l'expérience de travail a une influence sur le salaire, cela nous donne une estimation différente de cette composante inexplicée.

Les questions liées à la disparité salariale entre les hommes et les femmes sont souvent présentées de façon à indiquer le salaire gagné par une femme hypothétique si elle était payée selon la structure de rémunération des hommes. Nous pouvons utiliser différentes structures salariales comparatives, et nous obtiendrons une estimation différente de cette composante inexplicée.

Selon les variables et la méthodologie utilisées dans l'étude, on peut obtenir différentes composantes inexplicées, ce qui produit différentes estimations. Un grand nombre des études laissent croire que la composante inexplicée peut représenter de 50 à 75 % de la disparité salariale réelle entre les hommes et les femmes. Donc, si nous avons de meilleures données dans un grand nombre de nos modèles, c'est-à-dire les données qui nous manquent sur les facteurs déterminants des salaires, nous pourrions mieux expliquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes.

• (1800)

Mme Marilyn Gladu: Mais il n'y a pas de données d'entrevue auxquelles on pourrait appliquer le principe de Pareto pour expliquer les facteurs relatifs aux femmes, par exemple pourquoi elles ne font pas partie de la population active depuis aussi longtemps, ou des choses comme cela?

Mme Marie Drolet: Certaines de nos données portent sur des questions de ce genre. Mais encore là, il n'est pas toujours clair s'il est justifié d'inclure de telles mesures dans une étude sur la disparité salariale entre les sexes. Les analyses qui ne tiennent pas du tout compte de la profession et de l'industrie, par exemple, ont tendance à indiquer que les choix ou les préférences n'ont pas d'importance, alors que les analyses qui incluent ces variables ont tendance à sous-évaluer les contraintes du marché du travail relativement aux salaires. Souvent, deux modèles seront offerts, un avec et un sans ces variables, et c'est au lecteur de se faire sa propre idée.

Mme Marilyn Gladu: Très bien. Merci.

La présidente: Dan, vous avez une minute.

M. Dan Albas (Central Okanagan—Similkameen—Nicola, PCC): Merci.

Je tiens à remercier particulièrement la greffière d'avoir invité Statistique Canada. Le travail du ministère est précieux pour les Canadiens, mais aussi pour notre Comité.

Vous avez fait de l'excellent travail avec les estimations. Vous nous avez donné différents graphiques qui montrent bien qu'il y a diverses variations pour expliquer ceci et cela.

Je veux revenir à un point soulevé par Mme Dzerowicz, c'est-à-dire qu'en ce moment, Statistique Canada n'a pas la capacité de catégoriser les données propres aux provinces qui ont des régimes proactifs, comme on nous le répète sans cesse, par rapport à celles qui ont des régimes réactifs. Est-il possible d'isoler par province les données sur la disparité salariale?

Mme Alison Hale: Absolument. Nous avons cette information. Je ne connais seulement pas d'étude qui s'est penchée là-dessus.

Par exemple, nous avons des données sur la disparité salariale par province. Il a été question du Québec et de l'Ontario. Au Québec, entre 1997 et 2015, la disparité salariale entre les sexes se chiffrait à 84 %, et en 1997, ce chiffre a grimpé à 91 %. En Ontario, c'est passé de 81 % à 86 %. Et ce n'est que l'analyse des gains horaires. Au Canada, par comparaison, c'est passé de 81 % à 85 % au cours de la même période.

La présidente: C'est tout pour cette intervention.

Nous passons maintenant à Mme Benson. Vous avez sept minutes.

Mme Sheri Benson (Saskatoon-Ouest, NPD): Merci.

J'apprécie l'information.

J'aimerais commenter deux ou trois petites choses. Est-ce le rôle de Statistique Canada d'aider les ministères à déterminer comment évaluer une politique et recueillir des données, et de les conseiller sur la meilleure façon de faire?

Je pense que ce qui complique en partie les choses, c'est qu'il faudra décider comment mesurer les données de manière conséquente, au fil du temps, afin d'évaluer si une politique a une incidence sur la disparité salariale entre les sexes. D'après ce que j'ai entendu dire, c'est difficile parce qu'il existe différentes façons de le mesurer, et que le gouvernement, ou même le ministère, n'a pas établi de méthode uniforme et optimale pour tous.

Mme Alison Hale: Comme vous le savez, Statistique Canada n'est pas un ministère qui élabore des politiques. Son rôle est de fournir des données qui viennent éclairer vos discussions. Lorsqu'un client nous dit qu'il veut comprendre ce qui se passe dans le marché du travail, nous ne faisons que lui fournir les données nécessaires. Tout dépend des questions qu'on nous pose. Nous fournissons les informations qui vont permettre, selon nous, au client de comprendre une situation donnée.

Mme Sheri Benson: Vous avez notamment indiqué que lorsque vous avez mené une enquête sur l'expérience acquise par des hommes et des femmes de la même tranche d'âge, et vous avez suivi cette cohorte pendant un certain temps, vous avez constaté que même s'ils avaient des emplois semblables et un niveau d'expérience équivalent, il n'y avait pas d'amélioration du côté de la disparité salariale plus les sujets possédaient de l'expérience. La disparité persiste au fil du temps.

Mme Marie Drolet: Nous avons des statistiques qui montrent que la disparité salariale persiste au fil des années. Je pense que vous faites plutôt référence au fait que les salaires ne bougent pas vraiment à mesure que les travailleurs prennent en âge. Est-ce bien cela?

• (1805)

Mme Sheri Benson: Oui.

Mme Marie Drolet: On peut analyser un parcours professionnel de deux façons. Dans le passé, la perception était que les femmes présentaient un taux d'absentéisme et un taux de démission plus élevés que les hommes. Des données empiriques récentes suggèrent qu'il n'y a pas d'écart entre les sexes en ce qui a trait à l'absentéisme

et aux départs permanents, alors la disparité salariale enregistrée dans une certaine cohorte peut stagner ou diminuer simplement parce que ces deux facteurs ne servent plus à expliquer les salaires moins élevés pour les femmes d'une cohorte.

Il faut aussi penser aux femmes ayant des enfants. Plus les enfants vieillissent, plus les femmes sont en mesure de se consacrer à leur travail, donc dans une cohorte donnée, ou dans une cohorte de naissance, l'écart salarial peut stagner ou diminuer, car le retour au travail des femmes va se traduire par une hausse de gains.

Ce sont les deux raisons qui expliquent pourquoi l'écart arrête de se creuser à mesure que les travailleurs vieillissent.

Mme Sheri Benson: D'accord.

Mme Marie Drolet: Je ne suis pas certaine si cela répond à votre question.

Mme Sheri Benson: Je crois comprendre.

Mme Marie Drolet: Une autre façon de voir les choses est que nous savons que l'écart salarial n'est pas très marqué chez les jeunes travailleurs.

Les jeunes travailleurs sont des nouveaux arrivants sur le marché du travail et ils ont des compétences semblables. L'incidence des interruptions de carrière ne s'est pas encore fait sentir, alors l'écart est plutôt minime. Les choix professionnels, par exemple, sont plus restreints pour les travailleurs plus âgés, et il y a eu dans cette cohorte des interruptions de carrière, mais pour ce groupe, nous avons constaté que les salaires avaient connu une hausse marquée entre 1988 et 2008. L'écart en matière de disparité salariale chez les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés est beaucoup moins important qu'avant. Lorsqu'on suit une cohorte de naissance au fil du temps, on constate que la disparité salariale enregistrée en début de génération a tendance à la suivre tout au long de sa vie.

Mme Sheri Benson: Il vient un moment où tout le monde est à peu près au même niveau, ou presque, puis à mesure que les expériences de vie des femmes ont des répercussions sur leur travail — que ce soit faire plus de bénévolat, avoir des enfants, ou le fait que les femmes occupent des emplois plus précaires, moins bien rémunérés —, ces choses commencent à avoir une incidence et cela n'améliore pas la situation des femmes en matière de disparité salariale.

Mme Marie Drolet: On voit effectivement un écart entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas. Les femmes qui ont des enfants gagnent moins, même si on tient compte des interruptions de travail. Certaines estimations montrent que ces pertes en salaire peuvent grimper jusqu'à 11 000 \$ la première année, et à 8 000 \$ pour la deuxième. Les choses finissent par s'équilibrer environ sept ans après la naissance de l'enfant. Comme vous pouvez le constater, nous avons des données sur l'incidence que le fait d'avoir des enfants a sur les salaires.

Nous avons aussi des données sur ce qui se passe lorsqu'une femme choisit d'attendre quelques années avant d'avoir des enfants. Nous savons que c'est en début de carrière que les revenus augmentent le plus rapidement. On accumule plus d'expérience de travail et de formation, alors selon le moment choisi pour avoir des enfants, cela peut avoir des répercussions sur les gains, et cela peut se perpétuer au fil des ans.

Mme Sheri Benson: Avez-vous des données concernant l'incidence de la disparité salariale sur l'indice de pauvreté au fil des générations et sur ce que nous avons perdu sur le plan économique? J'aimerais savoir quelles sont les répercussions au-delà des individus — pas que les individus comptent moins, mais qu'est-ce que cela signifie pour l'économie? Qu'est-ce que la disparité salariale implique au niveau sociétal, en ce qui a trait à la productivité et au PIB?

Mme Alison Hale: Nous savons que cela engendre une mobilité générationnelle. Les nouvelles générations ont tendance à être plus mobiles que les précédentes au point de vue économique, particulièrement au sein de certaines populations, mais je n'ai pas vu d'étude qui portait précisément sur le sujet.

Mme Sheri Benson: Merci.

La présidente: La parole est maintenant à M. DeCoursey pour sept minutes.

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

Merci à vous deux de vous joindre à nous ce soir. Je suis ravi moi aussi de vous voir en ce jour du recensement. Je vous jure que je vais envoyer un gazouillis avant la fin de la soirée là-dessus.

Des députés: Oh, oh!

M. Matt DeCoursey: Je comprends que les nuances et les variances font partie de la disparité salariale entre les sexes, et qu'il y a différentes interrelations dans tout cela, mais je veux mettre l'accent sur l'adoption de lois sur l'équité salariale dans les provinces — le Québec et l'Ontario — dont la législation couvre les secteurs public et privé. Il y a aussi d'autres exemples au niveau provincial.

Pourrions-nous revenir à ce qu'indiquent les statistiques, pour faire suite aux questions de M. Albas? Pouvons-nous voir dans quelle mesure la législation a contribué à réduire la disparité salariale? Vous pourriez peut-être citer des exemples des autres provinces, comme le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse ou l'Île-du-Prince-Édouard.

• (1810)

Mme Alison Hale: Nous avons apporté quelques statistiques aujourd'hui qui dénotent l'évolution du ratio salarial entre 1997 et 2015.

C'est en Nouvelle-Écosse qu'on a enregistré la plus grande amélioration. Vient ensuite le Nouveau-Brunswick — je suis aussi de Fredericton.

M. Matt DeCoursey: C'est une très belle collectivité.

Mme Alison Hale: Désolée, j'essaie de les mettre en ordre: le Nouveau-Brunswick arrive troisième et l'Île-du-Prince-Édouard deuxième. Ils sont suivis par le Québec, puis le Manitoba.

Cela peut se calculer assez facilement à partir de notre base de données, mais je peux aussi envoyer l'information à la greffière. Ce ne sont que des statistiques sommaires que nous avons rassemblées pour vous donner une idée.

Je ne sais pas si quelqu'un a mené une étude qui porte précisément sur les provinces ayant adopté des lois sur l'équité salariale, ni si on a examiné la question plus en profondeur. Ce ne sont là que des données provinciale brutes. Elles ne tiennent pas compte des variances par type de profession, ni des différences entre le secteur public et le secteur privé, ni rien de tout cela. Ce sont toutefois des informations qui sont tirées de l'enquête sur la population active.

La présidente: Si c'est possible, pourriez-vous nous envoyer cela avant la fin de la semaine? Nous allons entreprendre notre rapport sous peu.

Mme Alison Hale: Oui, merci.

M. Matt DeCoursey: Merci beaucoup.

Des témoins sont venus nous parler de difficultés associées au maintien d'un régime d'équité salariale à la suite de l'adoption d'un tel modèle ou d'une telle loi. Avez-vous des statistiques ou des renseignements qui indiquent de quelle manière les mécanismes de maintien des régimes d'équité salariale assurent que l'écart des salaires entre les sexes continue de diminuer?

Mme Alison Hale: Je ne peux même pas m'imaginer comment nous pourrions le mesurer, en fait. Je n'ai jamais rien vu de tel.

M. Matt DeCoursey: Je suis diplômé en arts, alors je ne saurais pas comment faire non plus, mais je serais preneur de toute information qui pourrait nous aider à mieux comprendre comment les différents modèles provinciaux peuvent contribuer à réduire la disparité salariale ou à accroître l'équité.

Je vais donner le temps qu'il me reste à Mme Sidhu.

Mme Sonia Sidhu: Merci.

Vous avez très bien expliqué dans ce rapport comment les changements s'opèrent, et vous avez déjà expliqué le phénomène de la disparité salariale au Canada et comment les choses ont évolué au cours des dernières décennies. Qu'est-ce qui a mené à ces changements, selon vous? Quelles sont les circonstances qui nous ont amenés là?

Mme Marie Drolet: À propos de l'écart salarial actuel, je pense que pour chaque dollar gagné par un homme, les femmes gagnent maintenant en moyenne environ 87 ¢, et c'est une estimation du taux horaire.

Dans l'article qui est cité, « Why has the Wage Gap Narrowed », nous avons regardé les différences en matière d'éducation, de durée d'emploi, de changements dans l'industrie, d'accès à des professions mieux rémunérées et de changements professionnels de travailleurs de divers groupes d'âge. Environ 60 % de la réduction de l'écart au fil du temps est attribuable à certains de ces aspects.

Dans le cadre d'une autre étude menée avec Michael Baker, nous avons calculé l'écart salarial ajusté au fil du temps. Nous avons constaté qu'à la fin des années 1980, l'écart ajusté était beaucoup plus grand que l'écart non ajusté, et il n'y avait plus de différence entre les deux en 2008. C'est attribuable au fait que les différences entre les caractéristiques explicables des hommes et celles des femmes n'expliquent plus l'écart salarial à partir de 2008, et il y a plus de différences dans la façon dont les hommes et les femmes sont rémunérés sur le marché du travail.

Ce résultat s'accompagne de plusieurs interprétations. Tout d'abord, les hommes et les femmes pourraient avoir été payés de façon plus égale en 2008 qu'en 1988. Nous avons observé une convergence généralisée des caractéristiques inobservables des hommes et des femmes. Ce serait certainement le cas pour ce qui est de l'expérience de travail, qui n'a pas été prise en considération dans cette étude. Nous constatons que les attitudes à l'égard des femmes au travail ont également changé pendant cette période. Il s'agit de principaux facteurs qui expliquent pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a changé entre 1988 et 2008.

Un autre facteur possible se rapporte à ce que nous appelons l'effet de sélection ou le biais de sélection. Dans ce cas-ci, nous comparons les salaires des hommes et des femmes à deux moments différents, et les caractéristiques des gens ont changé. Le taux d'emploi des femmes a notamment augmenté de manière considérable entre 1988 et 2008, ce qui signifie que l'on peut imaginer une situation où les femmes à la fin des années 1980 avaient des compétences supérieures, et il y a ensuite eu une arrivée massive de femmes ayant des compétences moyennes, ce qui a eu tendance à réduire le salaire de toutes les femmes. Ensuite, lorsqu'on observe l'écart salarial au fil du temps, il semble ne pas avoir diminué autant que lorsqu'on compare exactement les mêmes caractéristiques des travailleurs.

Lorsqu'on neutralise l'effet de sélection, l'écart salarial est réduit davantage à hauteur d'environ 1,6 point de pourcentage pendant la même période. Si vous effectuez la même analyse pour ce qui est des facteurs inobservés de l'écart salarial, on pourrait ajouter jusqu'à 5 points de pourcentage supplémentaires, ce qui signifie que les écarts salariaux cités ici pourraient être une estimation très prudente de la réduction de l'écart salarial au fil du temps.

• (1815)

La présidente: Le temps est écoulé.

Nous allons passer à M. Albas, pour cinq minutes.

M. Dan Albas: Merci beaucoup, monsieur le président. Je suis très reconnaissant de me donner l'occasion de poursuivre avec différentes choses.

À propos de la question que j'ai posée plus tôt à Mme Hale concernant la ventilation par province, je crois que nous devons toujours veiller à ce que la corrélation ne sous-entende pas la causalité et nous méfier de la contre-hypothèse voulant que la corrélation prouve la causalité. Toutefois, je pense qu'il serait utile d'avoir des données ventilées pour l'ensemble du pays, et peut-être une analyse de ce qui pourrait expliquer certaines de ces tendances.

Je ne sais pas si elles peuvent être expliquées, car nous avons pris connaissance des facteurs inexplicables d'une partie de la recherche, mais je pense que ce serait utile. Je pense que nous ne devons également pas oublier que, selon votre exposé, l'écart salarial moyen semble diminuer au pays même lorsqu'on l'observe sous divers angles.

C'est ce que je comprends, à savoir que, dans l'ensemble, l'écart diminue. Je ne dis pas qu'il est inexistant et que nous ne pouvons rien faire à cet égard, mais c'est ce que me permettent de comprendre certains des exposés qui ont été faits ici.

Est-ce exact?

Mme Alison Hale: Oui. La tendance est à la hausse pour ce qui est du taux horaire.

M. Dan Albas: Bien. C'est utile.

Plus tôt, ma collègue, Mme Gladu, a mentionné les primes et le fait qu'il n'y a pas de données à cet égard. Serait-il possible d'en obtenir au moyen d'une enquête sur la population active ou à l'aide des données fiscales générales, de sorte que lorsqu'une personne soumet sa déclaration de revenus, vous pourriez en tenir compte d'un point de vue axé sur les données agrégées? Comment pouvons-nous saisir cette différence?

Mme Alison Hale: Nous obtenons les données sur les primes sous forme agrégée. Ce qui pose problème, c'est recueillir des données individuelles. L'enquête sur la population active nous permet seulement d'obtenir le salaire moyen des gens au moment de

l'enquête, ce qui ne fonctionne pas vraiment, car les primes sont très ponctuelles.

M. Dan Albas: Les données agrégées que vous obtenez proviennent-elles des renseignements fournis à des fins fiscales?

Mme Alison Hale: Oui.

M. Dan Albas: Je vois. Ces données agrégées vous permettent-elles d'effectuer une comparaison entre les hommes et les femmes?

Mme Alison Hale: Non, elles ne nous le permettent pas.

M. Dan Albas: Je vois. Il s'agit donc d'une lacune plutôt importante.

Mme Alison Hale: Oui. Nous n'avons pas de données détaillées.

M. Dan Albas: À Statistique Canada, êtes-vous autorisés à préparer un rapport contenant ces données, ou faut-il qu'un ministre en fasse la demande au moyen d'un décret, ou...

Mme Alison Hale: Non, c'est parce que l'information provient des salaires. Les données ne sont présentement même pas disponibles sous forme plus désagrégée. À l'heure actuelle, pour obtenir cette information, nous utilisons les renseignements sur la paye que les employeurs fournissent à Revenu Canada sous une forme agrégée. Ils ne fournissent pas sous forme individuelle cette information concernant les employés.

M. Dan Albas: De quelle façon alors vous prendriez-vous pour obtenir cette information? Pensez-vous qu'elle serait utile pour donner suite à la préoccupation de Mme Gladu?

Mme Alison Hale: J'ignore si les employeurs pourraient fournir cette information à l'échelle individuelle. Il est toujours intéressant d'avoir des renseignements plus détaillés. Il incombe à ceux qui possèdent cette information de la fournir.

M. Dan Albas: Eh bien, je comprends parfaitement l'effet de fardeau. L'idée serait d'avoir des dispositions législatives concrètes. Même si nous voulons nous attaquer aux derniers 10 % — ou un chiffre plus élevé dans certains cas, selon d'autres mesures — et voir partout une véritable égalité, en tant qu'ancien petit entrepreneur, je préférerais que vous me demandiez tout simplement l'information dont vous avez besoin pour que je vous la fasse parvenir plutôt que d'avoir des organismes qui demandent des données qui pourraient ne jamais avoir été consignées auparavant pour traiter de ces questions. Cependant, vous n'y êtes pas vraiment pour quelque chose.

Je vais revenir à ce qui est inexplicé, aux lacunes dans les données qui mènent à des facteurs inconnus. Madame Drolet, je vous ai entendue dire que si nous avions de meilleures données sur les salaires, nous pourrions mieux expliquer les écarts salariaux. Je reprends peut-être autrement ce qui a été dit, mais auriez-vous l'obligeance de nous fournir un peu plus d'explications à ce sujet? Quelles sont les données que Statistique Canada n'a actuellement pas, mais qui pourraient aider non seulement les parlementaires, mais aussi les décideurs de partout au pays à mieux comprendre l'écart salarial?

• (1820)

Mme Marie Drolet: Il y a notamment les données sur l'expérience de travail. Nous avons des renseignements sur le nombre d'années complètes d'expérience de travail à temps plein des hommes et des femmes, ce qui constitue un excellent indicateur pour ce qui est des salaires. Cependant, nous n'avons pas suffisamment d'information sur la continuité de cette expérience de travail, sur les départs du marché de travail, les moments où ils ont lieu et leur durée.

Vous pouvez imaginer une situation dans laquelle une femme prévoit des interruptions fréquentes de sa carrière, pendant lesquelles elle pourrait occuper des emplois moins bien rémunérés, qui pourraient être plus faciles à quitter et à décrocher, par exemple.

M. Dan Albas: Si vous aviez ces données, quel genre de différences pensez-vous... Je sais que vous ne pouvez pas dire à quoi ressembleraient les données, mais de quelle façon aideraient-elles un groupe comme le Comité à mieux comprendre de quelles choses...

Mme Marie Drolet: Je pense que cela vous donnerait tout simplement une meilleure idée des antécédents de travail et des différentes trajectoires suivies par les gens tout au long de leur carrière, ainsi que de la façon dont leurs salaires évoluent au cours de leur vie.

La présidente: Le temps est écoulé. Merci beaucoup.

Nous passons à M. Sheehan, pour cinq minutes.

M. Terry Sheehan (Sault Ste. Marie, Lib.): Merci beaucoup.

C'était un excellent exposé, un exposé très perspicace, et je suis très heureux de vous souhaiter à vous aussi une bonne journée de la statistique. Nous l'attendons avec impatience.

Notre Comité a travaillé très fort là-dessus depuis un certain temps. Nous avons entendu beaucoup de choses différentes et nous explorons divers domaines. Nous avons beaucoup parlé des provinces et des territoires. L'Islande est considérée comme un des modèles à suivre pour corriger l'inégalité qui existe entre les sexes.

Quoi qu'il en soit, un écart salarial persiste dans les régions rurales. Je représente la circonscription de Sault Ste. Marie, qui est une ville, mais il y a aussi des régions rurales. Le Nord de l'Ontario en est évidemment une. Je le mentionne parce qu'en Islande, ce sont plus particulièrement les secteurs des ressources naturelles et le secteur des pêches qui présentent des écarts salariaux persistants.

Y a-t-il également un plus grand fossé qui sépare les sexes dans les régions rurales du Canada et dans certains secteurs économiques? Dans l'affirmative, la situation s'est-elle améliorée au cours des dernières années?

Mme Marie Drolet: Je ne pense pas pouvoir parler des régions rurales. Toutefois, je crois que certaines des études que j'ai vues comprennent une ventilation par grande région métropolitaine de recensement, ou RMR, et par autre région. Ces études pourraient peut-être vous informer.

Pour ce qui est des secteurs économiques, grâce aux chiffres que j'ai prélevés aujourd'hui dans nos tableaux CANSIM, nous pouvons comparer les taux horaires de 1997 à ceux de 2015. Vous avez parlé de l'industrie forestière, des pêches, des mines et des ressources pétrolières et gazières. Nous voyons ici qu'en 1997, pour chaque dollar que gagnaient les hommes, les femmes ne gagnaient que 83 ¢, alors qu'en 2015, ce chiffre est passé à 92 ¢ dans ces secteurs. Il s'agit donc d'une hausse de 8,2 points de pourcentage.

Nous avons également observé une forte hausse dans le secteur de la construction. Je pense qu'elle se chiffrait à près de 10 points de pourcentage. Ce ne sont que les écarts non ajustés, qui n'ont pas été ajustés en fonction de quoi que ce soit, les écarts bruts. Des chiffres de ce genre sont facilement accessibles dans notre enquête sur la population active qui se trouve dans CANSIM.

M. Terry Sheehan: Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

Ma prochaine question se rapporte encore une fois aux provinces et aux territoires. Nous parlons sans cesse des différentes statistiques émanant de diverses régions. En Ontario, la Loi sur l'équité salariale a été adoptée en 1987. Celle du Québec, en 1996. Bien entendu,

nous avons par la suite également entendu parler du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et des Territoires du Nord-Ouest, qui se sont également dotés d'une loi sur l'équité salariale.

J'aimerais parler plus précisément des dates d'adoption des lois de l'Ontario et du Québec. Quels chiffres et quelles différences avons-nous observés dans ces provinces depuis la mise en oeuvre de ces lois, tant pour ce qui est du secteur public que du secteur privé? Pouvez-vous nous faire part de vos observations à ce sujet?

• (1825)

Mme Alison Hale: Je n'ai pas vraiment de données qui permettent d'établir une distinction entre le secteur privé et le secteur public. Nous avons seulement en main les chiffres de 1997 et de 2015.

Essentiellement, dans l'ensemble des provinces, la différence entre les ratios a diminué. Comme je l'ai dit, tant au Québec qu'en Ontario, ils ont pratiquement tous augmenté. Y a-t-il des chiffres que vous désirez plus particulièrement obtenir? Il y a pas mal de provinces, et je pourrais énumérer les chiffres, les lire, mais je pense que je les donnerai plutôt à la greffière plus tard afin que vous ayez les données ventilées par province.

La présidente: Le temps est écoulé.

Mme Marie Drolet: Une chose que j'aimerais mentionner...

La présidente: Le temps est écoulé. Nous avons un dernier intervenant, M. Albas, qui dispose d'environ quatre minutes. Je suis désolée.

M. Dan Albas: Beaucoup de ces graphiques vont seulement jusqu'à 2008, et on nous répète sans cesse que c'est 2016. A-t-on prévu de mettre à jour certains des graphiques que vous nous avez fournis? Certains se rendent à 2016. Y a-t-il une raison pour laquelle certains d'entre eux ne montrent que les données de 1998 à 2008?

Mme Marie Drolet: Bon nombre de diapositives supplémentaires vont jusqu'à 2015. Elles ont été mises à jour jusqu'à 2015, mais les analyses plus poussées portent sur la période de 1998 à 2008. L'analyse n'a pas été reprise jusqu'à 2015.

M. Dan Albas: Lorsqu'on regarde certaines des ventilations dont vous avez parlé plus tôt, on constate manifestement que l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont, sur le plan législatif, des régimes totalement différents du Québec. Pourquoi y observe-t-on aussi du mouvement? Il semble que ces provinces ont aussi réduit leurs écarts respectifs. Est-ce attribuable à l'immigration? Est-ce une question de démographie?

J'essaie de mieux comprendre, parce que nous avons entendu plusieurs témoignages de personnes qui réclament un régime proactif, et je suppose que le Comité devra décider s'il convient d'adopter un tel régime. Je crois savoir que nous observons une réduction de l'écart salarial partout au pays.

Mme Alison Hale: Pour avoir une véritable compréhension de la situation dans chaque province, il faudrait que vous fassiez une analyse par province comme celle que nous vous avons présentée. À ma connaissance, aucune analyse de ce type n'a été réalisée.

M. Dan Albas: Statistique Canada pourrait-elle mener un projet de recherche, soit en collaboration avec le milieu universitaire, soit avec ses propres ressources? Je détesterais que le Comité présente des recommandations qui ne seraient pas fondées sur des données probantes.

En passant, cet exposé était probablement le plus utile que nous ayons eu concernant nos progrès sur la feuille de route.

J'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet.

Mme Alison Hale: Beaucoup d'analyses contenues dans la première partie du diaporama sont des analyses statistiques très poussées qui prennent beaucoup de temps, probablement plus de temps que la durée du Comité, qui a été créé pour une période limitée, d'après ce que j'ai compris.

Les données explicites que nous avons pu mettre à jour jusqu'à 2015 sont fondées sur des informations tirées de notre base de données normalisée. Nous pourrions les fournir à votre analyste, au Comité, afin que vous puissiez en tirer des informations pour lesquelles cette analyse n'a pas été faite. Vous pourriez examiner des tableaux simples sur des domaines d'intérêt précis, mais il ne vous serait pas possible de procéder à une analyse détaillée tenant compte de diverses variables. De telles activités nécessitent des mois de recherche, et je pense que vous n'en aurez pas le temps.

• (1830)

M. Dan Albas: Je tiens à vous dire, encore une fois, que je vous suis reconnaissant du travail que vous faites. Il est très important de mener des analyses indépendantes, en particulier sur cet enjeu. Je pense en effet que nous devons déterminer où nous en sommes, comprendre pourquoi nous en sommes là et cerner les mesures à prendre pour progresser. Je détesterais que nous utilisions des biens et des ressources, et que nous imposions aux Canadiens un fardeau qui n'aura pas nécessairement une incidence... Encore une fois, j'estime qu'il nous faut de meilleures recherches si nous voulons prendre de meilleures décisions.

Merci.

La présidente: Je tiens à remercier Mme Hale et Mme Drolet d'être venues au Comité aujourd'hui. Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes, le temps d'accueillir les prochains témoins et d'installer le matériel de téléconférence.

Merci beaucoup. La séance est suspendue.

• _____ (Pause) _____

•

• (1835)

La présidente: Reprenons. Merci beaucoup d'être venus, en particulier à cette heure-ci.

Nous sommes très heureux d'accueillir trois groupes distincts ce soir. De l'Association des banquiers canadiens, nous avons Mme Marina Mandal, qui est avocate générale adjointe de la Section légale. Représentant ETCOF, nous avons M. Derrick Hynes, le directeur général, et Mme Elizabeth Cameron, qui est vice-présidente. Nous accueillons également, par vidéoconférence à partir de Saskatoon, Mme Catherine Ludgate qui est gestionnaire de la section de l'investissement communautaire chez Vancity Credit Union. Merci beaucoup d'être ici.

Comme vous êtes nombreux, chaque groupe aura sept minutes. Nous commençons avec Marina, de l'Association des banquiers canadiens.

Me Marina Mandal (avocate générale adjointe, Section légale, Association des banquiers canadiens): Merci.

Merci de m'avoir donné l'occasion aujourd'hui de contribuer à votre examen de la parité salariale au sein des secteurs sous réglementation fédérale.

Je m'appelle Marina Mandal. Je sus l'avocate en chef adjointe de l'Association des banquiers canadiens (ABC). L'ABC représente 59 banques membres, soit des banques canadiennes ainsi que des filiales et des succursales de banques étrangères exerçant des activités au Canada.

L'apport du secteur bancaire à la création d'emplois et au marché de l'emploi au Canada est immense. Les banques et leurs filiales emploient plus de 280 000 Canadiens. Le secteur bancaire est une industrie du savoir qui offre des postes de grande qualité, hautement rémunérés. Plus de 80 % des emplois du secteur bancaire sont à temps plein. En 2014, les banques ont versé à leurs employés 24 milliards de dollars en salaires et en avantages sociaux.

Les banques suivent des politiques et des pratiques avant-gardistes en matière de ressources humaines. De nombreuses institutions bancaires améliorent la vie personnelle de leurs employés grâce à des régimes complets d'avantages sociaux et de retraite, à de généreuses politiques de congé et à des ententes de travail adaptées, telles que l'horaire de travail flexible, le partage de postes et le télétravail.

Par ailleurs, les banques du Canada sont des chefs de file lorsqu'il s'agit de favoriser des milieux de travail diversifiés. Un grand nombre de nos membres ont adopté des politiques de diversité — officielles ou officieuses — ainsi que des programmes et des pratiques dont l'objectif est de favoriser la diversité dans leurs rangs. Les stratégies de diversité des banques sont souvent encadrées par un comité consultatif supérieur, soucieux de rassembler une main-d'oeuvre interne qui soit représentative à la fois du marché du travail externe et de la clientèle de la banque.

Pour une banque, bâtir un effectif diversifié est non seulement une bonne pratique à suivre, mais aussi un moyen d'élargir sa capacité d'attirer le meilleur talent et de réagir rapidement aux changements des marchés.

En ce qui a trait spécifiquement à la diversité des genres dans le secteur bancaire, selon les chiffres de 2014, les femmes représentaient 62 % de l'effectif dans les six plus grandes banques canadiennes, un pourcentage de loin supérieur à ce que l'on retrouve dans n'importe quel autre secteur sous réglementation fédérale. Également, le secteur bancaire dépasse les objectifs repères du gouvernement en ce qui a trait à la représentation des femmes au niveau de la direction, des postes de cadres intermédiaires et des emplois professionnels. En effet, les femmes dans le secteur bancaire occupent 34,5 % de tous les postes de direction, et représentent 50,4 % des cadres intermédiaires ainsi que 50,5 % des professionnels.

Voilà plus de 35 ans que les banques du Canada ont adopté les principes de la parité salariale. Les banques ont perfectionné leurs systèmes d'évaluation et de rémunération afin de les rendre imperméables à la distinction des sexes et conformes à l'Ordonnance de 1986 sur la parité salariale, soit le texte de loi représentant les lignes directrices des dispositions prévues par la Loi canadienne sur les droits de la personne en matière de parité salariale.

Dans l'objectif de veiller à ce que la rémunération ne soit pas discriminatoire, les banques ont établi des régimes internes de parité salariale. Elles ont adopté également un nombre de politiques et de procédures visant l'atteinte d'une rémunération équitable à la fois pour les hommes et pour les femmes. Ainsi, les banques appliquent des mécanismes tels que les vérifications systématiques pour identifier les variations dans la paie, l'exigence que les décisions en matière de rémunération soient fondées sur des critères sans lien avec le sexe des employés, les contrôles ponctuels pour qu'il n'y ait aucun préjugé dans les décisions en matière de rémunération, ainsi que les exercices de maintien de l'équité salariale qui corrigent l'écart salarial. Les banques du Canada croient fermement dans le principe d'un salaire égal pour un travail d'une valeur égale, et vont demeurer des chefs de file dans ce domaine.

Tel que le Comité l'a déjà entendu précédemment, il existe une distinction entre équité salariale et disparité salariale entre les sexes. En plus des efforts qu'elles déploient dans le domaine de la parité salariale, les banques travaillent à minimiser la disparité salariale entre les sexes en adoptant des stratégies de ressources humaines favorables à l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de haute direction. Par exemple, les banques ont mis en place des protocoles de dotation en personnel permettant d'accroître la représentation des femmes dans les postes de haute direction, de donner un accès aux programmes de formation et de leadership et d'appuyer les initiatives qui favorisent l'avancement des femmes dans le secteur bancaire.

Nous comprenons que le Comité a reçu le mandat de proposer au gouvernement fédéral un plan visant la mise en place d'un nouveau régime de parité salariale par voie de mesures législatives ou autres. Alors que le secteur bancaire appuie la parité salariale, nous sommes d'avis qu'un régime d'équité salariale plus complexe et plus normatif ne mènera pas au but désiré, soit réduire la disparité salariale entre les sexes au Canada. Nous encourageons donc le Comité à tenir compte, dans son processus de réflexion et de recommandation, des principes essentiels suivants.

D'abord, un nouveau régime de parité salariale devra rester assez souple et prendre en considération les différences entre les employeurs sous réglementation fédérale en ce qui a trait à la taille et à la composition de l'effectif, aux types de secteurs représentés ainsi qu'à leur structure organisationnelle. Une approche universelle n'est pas appropriée dans le cas de la parité salariale.

Ensuite, le nouveau régime devra tenir compte du niveau de parité salariale atteint par un employeur donné, sans imposer de nouvelles règles et exigences onéreuses lorsqu'il n'y a aucun besoin de le faire. Le gouvernement pourra ainsi concentrer ses efforts sur les domaines nécessitant des améliorations.

Et encore, un nouveau régime d'équité salariale devra être bâti autour de précédents établis et de structures existantes. Il convient que la protection contre la discrimination basée sur les sexes demeure la responsabilité de la Commission canadienne des droits de la personne.

Finalement, le régime de parité salariale devra avoir des objectifs clairs. En effet, ce régime devra être centré sur l'élimination des pratiques systémiques de discrimination dans les systèmes de rémunération, et sur les programmes de développement et d'avancement des femmes en général.

● (1840)

En conclusion, je reconferme l'engagement total des banques envers les principes d'équité salariale. Un cadre réglementaire souple, efficace et efficient saura appuyer les objectifs de l'équité salariale.

Merci encore pour cette occasion de vous présenter notre point de vue. Je répondrai à présent à vos questions avec plaisir.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Mandal.

Je cède maintenant la parole à M. Hynes.

[Traduction]

La parole est à vous, monsieur Hynes. Vous disposez de sept minutes.

M. Derrick Hynes (directeur exécutif, FETCO inc.): Merci, madame la présidente.

Je souhaite le bonsoir à tous. Je suis en compagnie de Mme Elizabeth Cameron, qui est vice-présidente d'ETCOF. Mme Cameron est également vice-présidente des relations de travail à NAV CANADA, une société sous réglementation fédérale. Je ferai un exposé liminaire, après quoi Mme Cameron et moi serons à votre disposition pour répondre à des questions.

Pour ceux d'entre vous qui ne le savent pas déjà, je précise que le sigle ETCOF correspond à Employeurs des transports et communications de régie fédérale. Je reconnais que cette désignation est bien longue.

Les organisations membres d'ETCOF sont des entreprises de régie fédérale qui oeuvrent dans les secteurs des transports et des communications. ETCOF existe à titre d'association d'employeurs depuis plus de 30 ans. En règle générale, les membres d'ETCOF sont de grands employeurs du secteur fédéral, dont l'effectif totalise plus de 400 000 employés. Il s'agit entre autres d'Air Canada, de Bell Canada, du CN, du Chemin de fer Canadien Pacifique et de Telus.

Notre association n'exprime pas une position unique. Elle s'emploie plutôt à exprimer des points de vue divers sur des questions qui intéressent l'ensemble de ses membres, mais ce n'est pas toujours possible. Par conséquent, je vous saurais gré de considérer nos observations d'aujourd'hui comme divers points de vue exprimés par nos membres. Pour l'instant, c'est tout ce que nous pouvons proposer, compte tenu du court délai dont nous disposons pour donner une rétroaction sur vos travaux.

D'entrée de jeu, nous déclarons sans réserve que les membres d'ETCOF souscrivent au principe de l'équité salariale — c'est-à-dire à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous croyons fermement qu'il est important de combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes. L'élimination de cet écart est une mesure judicieuse entre autres parce qu'elle est bonne pour les affaires. Les membres d'ETCOF estiment que si le système actuel de traitement des plaintes en matière d'équité salariale n'est pas parfait, il est préférable à la création d'un nouveau système sur le modèle proactif utilisé en Ontario et au Québec.

Lors de l'enquête auprès de nos membres sur les avantages du régime actuel, trois messages sont clairement ressortis.

Premièrement, le régime actuel qui est axé sur les plaintes a permis de sensibiliser la population à la question de l'équité salariale. Les employeurs estiment nécessaire de s'engager et de respecter la Loi canadienne sur les droits de la personne, notamment les dispositions sur la protection contre la discrimination salariale fondée sur le sexe. Ils sont de plus en plus sensibilisés à cet enjeu parce qu'ils le connaissent et le comprennent mieux et qu'ils en appliquent certains des aspects techniques, notamment l'analyse comparative entre les sexes et l'évaluation des emplois. Nous allons dans la bonne direction à ces égards.

Deuxièmement, il importe de noter que les dispositions de la Loi, qui interdisent la discrimination en général, protègent également les groupes désignés contre la discrimination salariale. Autrement dit, la Loi interdit déjà toute pratique discriminatoire en matière salariale pour les 11 groupes protégés, qui comprennent les groupes visés par l'équité en emploi dont les femmes font évidemment partie.

Troisièmement, le régime actuel a donné lieu à des rajustements salariaux substantiels pour les femmes dans le secteur fédéral. Ces rajustements ont totalisé des centaines de millions de dollars. Les membres d'ETCOF ne sont peut-être pas d'accord avec tous les éléments des règlements qui sont intervenus, mais plusieurs cas ont permis de constater une progression dans nombre de secteurs. Le régime actuel a donné lieu à des améliorations. Il a parfois fallu des années pour résoudre certains cas complexes, mais leur résolution a entraîné des changements.

Parlons maintenant des défis.

Premièrement, comme vous le savez, les plaintes en matière d'équité salariale tendent à traîner en longueur, à susciter la confrontation et à être coûteuses. L'étude et la mise en oeuvre du principe d'équité salariale sont complexes et exigent énormément de ressources. Même les grands employeurs qui ont une structure complexe doivent retenir les services d'experts-conseils. Comme la Commission canadienne des droits de la personne manque de ressources pour ce qui est de l'équité salariale, elle est souvent incapable de faire enquête et de traiter les plaintes en temps opportun.

Deuxièmement, le régime actuel peut compliquer les relations entre les parties aux négociations collectives. En vertu du Code canadien du travail, les parties acceptent de négocier de bonne foi pour en arriver à une entente sur diverses questions, notamment la rémunération. Or, un véritable problème se pose lorsque, au terme des négociations, un syndicat décide d'invoquer l'article 11 de la Loi pour déposer contre un employeur une plainte en matière d'équité salariale.

Troisièmement, certains de nos membres ont émis des réserves à l'égard des exceptions énumérées à l'article 16 de l'Ordonnance de 1986 sur la parité salariale. Ils craignent que, en vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, tous les écarts salariaux ne soient attribués à une discrimination fondée sur le sexe. Nous estimons que d'autres facteurs peuvent contribuer aux écarts salariaux et nous aimerions examiner de plus près cet aspect de la question.

Les membres d'ETCOF ne sont pas tous convaincus qu'un modèle proactif constitue la solution. Un tel modèle serait coûteux et lourd sur le plan administratif, tant pour le gouvernement que pour les entreprises. Par surcroît, il ne s'est pas révélé idéal dans les provinces où il a été mis en oeuvre. Je fais une parenthèse pour dire que nous aimerions mieux comprendre les avantages et les inconvénients de l'approche proactive. Pour le moment, disons qu'il y a davantage de questions que de réponses.

Le modèle proactif entraînerait la création d'une commission et d'un tribunal qui feraient double emploi à la Commission canadienne des droits de la personne et au Tribunal canadien des droits de la personne qui ont déjà mis en place les structures et les processus nécessaires pour traiter les plaintes et que toutes les parties concernées connaissent déjà. Nous ne sommes pas convaincus qu'il soit judicieux de créer un nouveau groupe d'entités gouvernementales alors qu'une infrastructure adéquate existe déjà.

• (1845)

Nous sommes d'avis que les gouvernements devraient s'engager à accroître le pouvoir de la Commission canadienne des droits de la personne et à améliorer le processus de traitement des plaintes en matière d'équité salariale. Pour ce faire, ils doivent notamment investir dans des ressources additionnelles.

En tant qu'employeurs, nous aimerions participer à la solution. Nous croyons nécessaire de poursuivre les consultations et l'étude de

la question. Par surcroît, nous appuyons fermement le travail qui est effectué dans le cadre de l'approche tripartite qui fait en sorte que le gouvernement, les entreprises et les syndicats collaborent à la recherche d'une solution.

Nous estimons que la meilleure façon d'aborder la question de l'équité salariale consiste à adopter une approche globale pour s'attaquer aux causes profondes de la disparité salariale entre les hommes et les femmes. Il y aurait également lieu d'envisager des initiatives pour sensibiliser les employés à la question et les informer des recours à leur disposition, à l'interne et à l'externe.

Nous ne croyons pas qu'il s'agisse d'un problème qui puisse se régler du jour au lendemain grâce à une solution unique. Nous suggérons de soumettre les plaintes individuelles aux processus prévus dans le régime actuel. Nous recommandons également que les parties collaborent à d'autres égards. Par exemple, elles pourraient examiner les causes profondes de l'écart salarial; appuyer les recherches sur les prévisions de la demande de compétences sur le marché du travail; permettre aux établissements et aux organisations d'enseignement de faire une planification proactive des rôles et des salaires dans diverses industries; parrainer des activités destinées à susciter l'intérêt des femmes pour des professions et des métiers non traditionnels où elles sont actuellement sous-représentées, notamment les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques — le domaine des STGM —, au moyen de programmes d'apprentissage ou d'autres ressources éducatives; offrir des possibilités de formation aux employeurs pour éliminer les stéréotypes et les préjugés sexistes de toutes les activités liées aux ressources humaines; appuyer des initiatives pour la promotion des femmes dans des postes de direction et s'assurer qu'il y a effectivement des possibilités d'avancement pour les femmes au sein des organisations des secteurs public et privé. Enfin, il faudrait récompenser les organisations qui améliorent la diversité de leur effectif.

Voici ce que nous souhaitons pour l'avenir: un régime où les trois parties concernées négocient, résolvent les problèmes et font ensemble une analyse approfondie du régime actuel en vue de l'améliorer.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Hynes. Vous n'avez pas dépassé votre temps de parole d'une seconde.

Nous entendrons maintenant l'exposé de Mme Ludgate, qui se joint à nous par vidéoconférence de Saskatoon.

Madame Ludgate, vous disposez de sept minutes.

Mme Catherine Ludgate (gestionnaire, Investissement communautaire, Vancity Credit Union): Merci.

Bonsoir et merci de m'avoir invitée à m'adresser à vous. Je m'appelle Catherine Ludgate et je suis gestionnaire de l'équipe des investissements communautaires à la Vancity Credit Union, de Vancouver, en Colombie-Britannique. Je suis actuellement à Saskatoon pour participer à un congrès des coopératives de crédit.

Je dirige le processus d'adoption du salaire vital de la Vancity, et je suis chargée d'en faire la promotion auprès d'autres employeurs afin qu'ils l'adoptent à leur tour. Le Comité connaît les statistiques sur l'inégalité salariale au Canada et il a entendu, et entendra encore, des experts qui leur offriront analyses et outils.

Je suis ici pour vous parler d'un des outils que les employeurs peuvent utiliser pour atteindre l'équité salariale et pour venir à bout de la pauvreté qui résulte des emplois à faible salaire. Comme l'a récemment indiqué le *Globe and Mail*:

Les femmes sont à la traîne dans le bas et dans le haut de l'échelle salariale. Dans le bas, les femmes sont plus susceptibles de gagner le salaire minimum, de travailler à temps partiel et de vivre avec un faible revenu, surtout si elles sont autochtones ou font partie d'une minorité visible. Les horaires irréguliers et le travail précaire rendent la vie plus difficile, particulièrement pour les mères célibataires.

Voilà ce que publiait le *Globe and Mail*, il y a quelques mois à peine.

Bon nombre de discussions sur l'équité salariale sont axées sur le plafond de verre et sur les injustices salariales dans les postes de cadres intermédiaires et de direction. Bien entendu, il faut se pencher sur cette question. Cependant, n'oublions pas les personnes qui occupent à plein temps, toute l'année, des emplois au salaire minimum qui sont souvent socialement déterminés, notamment les travailleurs en milieu hospitalier ou dans le secteur des services, les vendeurs au détail, les employés de bureau et le personnel d'entretien.

Ce sont surtout des femmes qui occupent les emplois permettant d'offrir ces services essentiels. L'adoption volontaire du salaire vital, en l'absence d'un salaire minimum adéquat et de programmes sociaux importants comme la garde d'enfants universelle et accessible, est l'un des outils que les employeurs peuvent utiliser pour améliorer les conditions de travail des femmes au bas de l'échelle de la rémunération au Canada.

Il s'agit d'un modèle proactif, atteignable pour la plupart des employeurs, qui est actuellement adopté par les coopératives de crédit de partout au pays. Il permet de répondre aux faibles salaires qui sont versés aux travailleurs les plus vulnérables, notamment aux femmes les plus vulnérables, de nos communautés.

Pour le reste de ma présentation, j'aimerais me concentrer sur le lien avec le travail à faible salaire, l'inégalité et la pauvreté.

Le Canada, un pays très riche en ressources de toutes sortes — naturelles et environnementales, de capital social et communautaire, éducatives et technologiques — est aussi un pays aux prises avec une crise de la pauvreté. Selon ses propres statistiques, Statistique Canada note qu'un Canadien sur sept vit dans la pauvreté, soit près de cinq millions de personnes, et que sur une période de 25 ans, de 1980 à 2005, le revenu moyen des Canadiens les moins payés a chuté de 20 %. Dans ma province d'origine, la Colombie-Britannique, un citoyen sur cinq vit maintenant dans la pauvreté, et la majorité de ces derniers travaillent à plein temps, toute l'année.

Que faire? Eh bien, nous avons besoin de stratégies provinciales et fédérales de réduction de la pauvreté. Et nous avons désespérément besoin d'une stratégie fédérale de logement et de prestation universelle pour la garde d'enfants. Toutefois, en parallèle des revendications citoyennes pour de meilleures politiques publiques, les employeurs peuvent jouer un rôle dans la recherche de solutions pour lutter contre la pauvreté et les injustices au sein de nos collectivités. L'un des meilleurs outils à la disposition des employeurs est l'adoption du salaire vital.

Le salaire vital est calculé en fonction de ce qu'il en coûte à une famille de quatre — composée de deux salariés et de deux enfants en bas âge — pour payer des services de garde et joindre les deux bouts. Dans le Grand Vancouver, ce salaire est maintenant calculé à 20,64 \$ l'heure. Ce salaire comprend le traitement de base offert par l'employeur et la valeur des avantages sociaux facultatifs, comme l'assurance-maladie complémentaire et l'allocation de transport.

Ce salaire est mis à jour chaque année selon une méthodologie transparente élaborée par le Centre canadien de politiques alternatives qui tient compte du logement, du transport, de la garde d'enfants, de la nourriture, des articles ménagers, d'un budget pour

l'éducation des parents, et de certains coûts de participation sociale, comme l'inscription des enfants à certaines activités après l'école.

Le salaire vital n'est pas un salaire de luxe: il ne prend en compte ni le remboursement de dettes existantes, ni l'épargne pour la retraite, ni les frais liés à l'éducation des enfants. Il est simplement calculé en fonction de ce qu'il en coûte pour boucler son budget avec un revenu d'emploi à temps plein par adulte.

En Colombie-Britannique, nous calculons que le salaire vital inclut près de 4 \$ l'heure pour les frais très élevés de garde d'enfants et près de 1 \$ l'heure pour couvrir la contribution au programme d'assurance médicale. Avec de meilleures politiques et programmes publics en matière de garde d'enfants et de contributions médicales, le salaire vital serait ramené à près de 15 \$ l'heure, ce qui correspond à l'augmentation du salaire minimum demandée par plusieurs partout au pays.

En l'absence de ces programmes publics, le paiement volontaire du salaire vital est le meilleur moyen pour les employeurs de lutter contre la pauvreté et les injustices dans nos collectivités.

La coopérative de crédit pour laquelle je travaille a commencé à adhérer au salaire vital en 2011, et elle est fière d'avoir renouvelé sa certification chaque année au nouveau taux du salaire vital. Nous encourageons activement les autres employeurs et, en particulier, les coopératives de crédit, à adhérer au salaire vital, et à intégrer cette initiative à leurs pratiques exemplaires. À la fin de 2015, sept coopératives de crédit de partout au Canada avaient adopté cette mesure et il y en a maintenant huit.

● (1850)

Nous avons beaucoup appris depuis que nous avons mis le salaire vital en place. Nous avons appris que les sous-traitants embauchés pour des services de soutien — entretien, sécurité, agences temporaires et traiteur externe — n'obtenaient que le salaire minimum et que les emplois étaient, en majeure partie, socialement déterminés.

Le personnel d'entretien occupait deux ou trois emplois: il travaillait à un autre endroit durant la journée, puis venait nettoyer nos bureaux le soir. Depuis que nous avons commencé à lui verser le salaire vital par l'intermédiaire de contrats de sous-traitance, le personnel d'entretien n'a plus besoin d'avoir plusieurs emplois à faible salaire. Les employés peuvent travailler à un seul endroit et obtenir un salaire équitable, et les mères ont maintenant le temps de participer à la vie de leur famille, de lire à leurs enfants et de jouer avec eux. Les membres du personnel de sécurité peuvent maintenant faire des choix alimentaires qu'ils n'auraient pas pu faire auparavant ou s'occuper de leurs parents âgés.

Nos propres employés ressentent davantage de fierté pour l'employeur que nous sommes devenus. En général, les employeurs qui adhèrent au salaire vital observent une baisse considérable des coûts d'attraction, de recrutement et de rétention. La productivité augmente. Le moral s'améliore. Le moral de tout le monde s'améliore lorsque les employeurs créent des milieux de travail justes, équitables et inclusifs.

Merci, madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité, de m'avoir invitée à vous parler du salaire vital. Le paiement volontaire du salaire vital par les employeurs est la bonne chose à faire et une pratique exemplaire permettant de lutter contre les inégalités salariales que vivent les personnes à faible revenu.

La présidente: Merci beaucoup.

Merci à tous les témoins.

Nous passerons maintenant à la première série de questions. Vous avez sept minutes, madame Sidhu.

• (1855)

Mme Sonia Sidhu: Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de leur présence.

Je partagerai mon temps avec Matt.

Ma première question s'adresse à l'Association des banquiers canadiens.

Un grand nombre de vos membres sont de grandes entreprises qui ont des ressources considérables. Certains de vos membres, comme les entreprises de camionnage, sont de plus petite taille. Certains pays qui ont un système d'équité salariale donnent plus de temps aux petites entreprises pour mettre en place leur programme d'équité salariale, leur permettent de produire des rapports moins détaillés et leur accordent une échéance plus longue pour corriger les inégalités salariales.

Quels effets la mise en place de programmes d'équité salariale et la production de rapports à ce sujet auront-elles sur vos membres?

Deuxièmement, si la mise en oeuvre de tels changements est difficile pour certains membres, que pouvons-nous faire, le cas échéant, pour les soutenir?

Me Marina Mandal: À titre de précision, la question s'adresse-t-elle à l'Association des banquiers canadiens ou aux ETCOF?

Mme Sonia Sidhu: L'un ou l'autre.

Me Marina Mandal: Je suis heureuse de vous répondre en premier.

Merci de votre question.

Je crois que vous avez absolument raison; nous n'avons pas formulé de commentaires détaillés à cet égard. J'ai notamment parlé dans mon exposé de faire preuve de souplesse en fonction des secteurs d'activité et du nombre d'employés. Lorsque les gens pensent aux banques canadiennes, ils pensent aux cinq grandes banques qui détiennent les plus grandes parts de marché, mais nous avons aussi des banques membres de petite taille. Ces banques membres ont des succursales qui ne sont pas toujours administrées de la même manière que les banques mères. Je crois qu'il serait très utile de nous attarder à la question de la flexibilité, ainsi qu'aux modèles en place ailleurs où les autorités font preuve de souplesse.

Mme Sonia Sidhu: Voici mon autre question. Quelle est la proportion hommes-femmes au sein de vos entreprises membres? La situation a-t-elle changé au cours des dernières décennies?

Me Marina Mandal: Je viens justement de consulter des données à ce sujet. La réponse est oui.

Les données que j'ai en main concernent en fait les cadres supérieurs, les cadres intérimaires et les professionnels.

Pour ce qui est des cadres supérieurs, cela a augmenté d'environ 14 % de 2004 à 2014. En ce qui a trait au nombre de femmes qui occupent des postes de cadres intérimaires, il y a eu une augmentation de 6 %, si je ne m'abuse. Enfin, il y a eu une réduction dans le cas des professionnels, et nous présumons que c'est probablement parce que des professionnels ont été promus à des postes de gestion. Si vous voulez des données à ce sujet, nous pouvons certainement compiler les statistiques, mais je ne les ai malheureusement pas en main.

Mme Sonia Sidhu: Merci.

La présidente: Monsieur Hynes, allez-y.

M. Derrick Hynes: Nous n'avons pas non plus de telles données actuellement en main. Si ce sont des renseignements qui peuvent vous intéresser, nous pouvons certainement communiquer avec nos membres pour obtenir ces statistiques.

La présidente: D'accord.

Si vous nous envoyez des renseignements additionnels, veuillez envoyer le tout à la greffière d'ici la fin de la semaine, si c'est possible, parce que nous commencerons nos délibérations en ce qui concerne le rapport.

Monsieur DeCoursey, vous avez quatre minutes.

M. Matt DeCoursey: Avant de céder la parole à Mme Dhillon, j'aimerais brièvement parler de certains commentaires que j'ai notés.

Monsieur Hynes, je crois que vous avez mentionné que vous n'étiez pas convaincu des effets des lois proactives en Ontario et au Québec relativement à la réduction de l'écart salarial. Nous venons d'avoir une présentation qui a mis en évidence diverses mesures qui contribuent bel et bien à réduire l'écart salarial. Je crois que nous avons également vu des données probantes, à savoir que les lois proactives ont eu des effets positifs dans ces deux grandes provinces.

Avez-vous des données ou des renseignements contradictoires qui laissent entendre le contraire? Y a-t-il d'autres éléments qui vous poussent à vous demander si les lois proactives ont l'effet escompté de réduire l'écart salarial?

M. Derrick Hynes: Oui. Il y a deux points.

Premièrement, nous avons fait des recherches en préparation à la réunion d'aujourd'hui et nous avons consulté nos entreprises membres. Nous avons trouvé peu d'éléments qui démontrent que le modèle proactif est un franc succès en vue de réduire l'écart salarial.

Deuxièmement, selon la présentation de Statistique Canada comparant l'Ontario au reste du Canada, l'Ontario était sous le modèle proactif, et le Canada ne suivait pas ce modèle. Les variations dans les écarts salariaux sont pratiquement identiques. Cela me pousse à me demander s'il n'y a pas d'autres facteurs en jeu. Serait-il judicieux de nous débarrasser du présent système et d'adopter une approche proactive, si nous n'avons pas de données de grande qualité qui le justifie?

• (1900)

M. Matt DeCoursey: Je cède le temps qu'il me reste à Mme Dhillon.

Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.): Madame Mandal, à la page 3, vous dites:

Et encore, un nouveau régime d'équité salariale devra être bâti autour de précédents établis et de structures existantes. Il convient que la protection contre la discrimination basée sur le sexe demeure la responsabilité de la Commission canadienne des droits de la personne.

Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Me Marina Mandal: Si je comprends bien votre question, nous avons fait cette proposition, parce que c'est un droit de la personne.

Mme Anju Dhillon: Parmi les précédents établis et les structures existantes, lesquels utiliseriez-vous?

Me Marina Mandal: En rédigeant ce commentaire, nous avons en tête certaines recommandations du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale. Le Groupe de travail avait suggéré de créer une nouvelle loi, une nouvelle commission de l'équité salariale et un nouveau tribunal. Cela représente beaucoup de processus et de précédents.

Nous avons également le Bureau de l'équité salariale dans le cadre du Programme du travail, et le Code canadien du travail autorise les inspecteurs du Programme du travail à examiner le milieu de travail et à évaluer la question de l'équité salariale.

Il y a deux mesures législatives concernant l'infrastructure et les connaissances des banques et des autres employeurs relativement aux processus en place. Rien n'indique clairement que nous ayons besoin d'un tout nouveau système — des lois ou une infrastructure — pour atteindre notre objectif. C'est un droit de la personne; c'est prévu dans la loi.

La présidente: Madame Gladu, allez-y.

Mme Marilyn Gladu: Je souhaite la bienvenue à nos témoins.

Madame Mandal, vous avez dit que dans le secteur bancaire les femmes représentent 50,5 % de l'effectif au plus bas échelon, 50,4 % des cadres intermédiaires et environ 34,5 % des cadres supérieurs. Nous pourrions dire que vous avez atteint la parité hommes-femmes au bas et au milieu de l'échelle et qu'il y a eu une excellente amélioration pour ce qui est des postes de cadres supérieurs. Vous l'avez fait à l'échelle nationale, et je trouve cela intéressant, parce que nous examinons les lois adoptées dans diverses régions. Ce ne sont pas toutes les provinces qui ont adopté une telle loi; or, votre industrie a été capable d'y arriver.

Pourriez-vous nous dire les éléments qui, selon vous, vous ont aidé à combler l'écart en l'absence de mesures législatives?

Me Marina Mandal: Les données que j'ai citées sont communiquées conformément aux exigences en matière de collecte de données sur l'équité en emploi: 34,5 % de tous les postes de direction, et la parité hommes-femmes pour ce qui est des cadres intermédiaires et des professionnels.

L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination entre les hommes et les femmes. Lorsque l'Ordonnance sur la parité salariale est entrée en vigueur — et c'est une loi nationale —, les banques ont déployé beaucoup d'efforts relativement aux programmes d'équité salariale pour s'assurer de s'y conformer.

D'autres témoins, y compris Statistique Canada, ont parlé de facteurs inexpliqués ou d'autres facteurs socioculturels ou sociologiques. Je ne peux pas commenter cet aspect, mais je peux dire que, du point de vue de notre industrie, une partie de l'écart salarial au sein des entreprises canadiennes s'explique par un nombre insuffisant de femmes qui occupent des postes de direction.

Beaucoup de mesures ont été prises. J'ai des listes de programmes que les banques ont en place pour attirer et recruter des femmes. Nous faisons du recrutement ciblé dans les universités et nous offrons des programmes de mentorat à l'intention des femmes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques. Les banques ont également un système pour les potentiels futurs leaders, qui permet de repérer les femmes dont les aspirations professionnelles semblent les diriger vers des postes de direction. Enfin, il y a beaucoup de mesures en vue de favoriser la promotion des femmes, parce qu'une personne qui occupe un poste de direction dans une entreprise gagne évidemment un meilleur salaire.

• (1905)

Mme Marilyn Gladu: C'est excellent. J'appuie les mesures en vue de faire la promotion des femmes en particulier dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques. Je suis la première ingénieure à la Chambre des communes.

Mon autre question porte sur la Commission des droits de la personne, parce que nous avons entendu beaucoup de témoins nous laisser entendre que cela peut prendre, si je me rappelle bien ce que nous avons entendu, de 6 à 15 ans, voire plus longtemps, avant que cette Commission rende une décision, lorsqu'elle est saisie d'une plainte, et que les gens reçoivent leur dû. Cela coûte des millions de dollars. Or, monsieur Hynes, madame Mandal, vous avez tous deux affirmé que c'est le mécanisme adéquat.

Pourriez-vous nous expliquer comment vous aimeriez que cela fonctionne ou est-ce exactement comme nous en avons été témoins par le passé avec Air Canada et Bell? Je crois que ce sont deux exemples de cas dont a été saisie la Commission.

M. Derrick Hynes: Oui. Il y a des exemples, et nous ne pouvons pas nier que cela a pris beaucoup de temps; ce n'est pas une bonne chose. Nous aimerions qu'il y ait des améliorations à ce chapitre. Cependant, nous nous demandons s'il n'y a pas des mesures que nous pourrions prendre pour accélérer ces processus et les rendre plus efficaces au lieu de tout jeter à la poubelle.

Comme les données de Statistique Canada l'ont démontré plus tôt cet après-midi, nous constatons que l'écart se réduit. Avons-nous encore un problème? Cela ne fait aucun doute, et nous devons rectifier la situation. Nous représentons nos entreprises membres, et c'est une situation que nous prenons au sérieux et que nous voulons améliorer, parce que c'est la bonne chose à faire, mais nous ne sommes pas convaincus que la meilleure solution est de tout jeter à la poubelle, parce que cela prend beaucoup de temps ou coûte cher. Nous avons des mécanismes, des structures, une infrastructure et des processus en place que les gens comprennent.

À notre avis, nous devons réfléchir ensemble aux moyens d'améliorer ces processus, parce que les données probantes ne démontrent pas clairement que de changer de direction sera nécessairement pour le mieux. Ce sera certainement plus dispendieux et plus lourd, et nous devons tous apprendre comment utiliser ces nouveaux processus administratifs.

Nous croyons qu'il y a un potentiel. Comme je l'ai mentionné dans mon exposé, nous aimerions contribuer à la solution. Nous sommes d'avis que les employeurs du XXI^e siècle le comprennent et adoptent déjà des mesures, et Marina en a mentionné certaines. Nous avons aussi bien entendu des exemples de mesures adoptées par nos entreprises membres en vue de nous attaquer à ces disparités et d'améliorer la situation.

Mme Marilyn Gladu: Madame Mandal, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

Me Marina Mandal: J'ajouterai seulement qu'il arrive parfois que cet aspect passe un peu inaperçu dans les discussions, mais les employeurs ne raffolent pas des interminables batailles juridiques. C'est donc évidemment dans l'intérêt des deux parties de veiller le plus rapidement possible au règlement des différends.

Mme Marilyn Gladu: Oui. Je crois qu'il faut faire quelque chose à ce chapitre.

La présidente: Madame Ludgate, aimeriez-vous répondre aux questions ou pouvons-nous poursuivre?

Mme Catherine Ludgate: Non. Je n'ai pas de renseignements au sujet de la répartition hommes-femmes du personnel des coopératives canadiennes. Par contre, si cela vous intéresse, je peux demander à des collègues de vous faire parvenir des renseignements à cet égard d'ici la fin de la semaine, mais je ne peux pas commenter précisément cet aspect.

La présidente: Si vous voulez poser une question, veuillez lever la main, parce qu'il y a un certain délai et que je risque de ne pas vous voir.

Je m'excuse; allez-y. Je vais vous donner un peu plus de temps.

Mme Marilyn Gladu: Merci.

Mon autre question concerne les différentes tailles des entreprises et l'importance de ne pas créer une lourde bureaucratie lors de la mise en oeuvre de l'équité salariale. Les grandes et les petites entreprises sont différentes.

Madame Mandal, j'ai noté que vous avez parlé d'avoir un comité sur l'équité salariale, des vérifications et des contrôles ponctuels. Pourriez-vous me donner une idée de la manière dont le ferait différemment une petite entreprise par rapport à une grande?

Me Marina Mandal: Je vais essayer.

Selon moi, certains éléments que les banques ont cernés et mis de l'avant pourraient relativement facilement être adoptés par une petite entreprise. Que cela prenne la forme d'un examen interne ou périodique, ce qui donnerait plus de fil à retordre aux petites entreprises, en raison tout simplement du manque de ressources, ce serait de mettre sur pied un système de vérification et de production de rapports qui serait fortement prescrit par une loi. Voilà pourquoi nous rappelons sans cesse l'importance de faire preuve de souplesse envers les entreprises et de s'appuyer sur les systèmes existants.

Les petites banques ont également des programmes d'équité salariale en place. Par conséquent, si vous envisagez de proposer un modèle, je crois que la flexibilité sera vraiment ce qui aidera certaines petites entreprises qui ont peut-être un peu de difficulté sur ce plan. Cela permet également de donner des résultats, au lieu que les employeurs le fassent rapidement et aient de la difficulté à s'adapter aux dispositions législatives.

Mme Marilyn Gladu: Merci.

La présidente: Madame Benson, vous êtes la prochaine intervenante. Vous avez sept minutes.

Mme Sheri Benson: Merci.

Merci beaucoup. Je suis heureuse de vous revoir, monsieur Hynes. Je vous suis d'un comité à l'autre.

Ma première question s'adresse à l'Association des banquiers canadiens. J'aimerais avoir des précisions concernant certaines données que vous avez présentées. Les pourcentages en ce qui concerne le milieu et le bas de l'échelle sont des proportions; cela ne concerne pas l'équité salariale.

• (1910)

Me Marina Mandal: Non.

Mme Sheri Benson: Très bien. Je tenais simplement à le signaler.

Il y a une autre précision qui me paraît importante en ce qui concerne l'Association des banquiers canadiens, et cela s'applique peut-être aussi à certaines observations faites par M. Hynes. Dans le rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale, déposé en 2004, on trouve toute une section sur la nécessité de faire preuve de souplesse envers les employeurs, petits et grands. Cet aspect a été abordé en partie, mais je me demande si vous pouvez tous les deux nous dire comment vos industries s'en tirent au chapitre de l'équité salariale.

Je ne parle pas de discrimination salariale, parce que ce genre de comportement est illégal. Si Derrick et Elizabeth accomplissent la même tâche, et que je paie 5 \$ à Elizabeth, mais 10 \$ à Derrick, c'est illégal. Nous comprenons tous cela.

Par ailleurs, la présence des femmes dans un milieu de travail ou dans un domaine particulier fait baisser le salaire, et c'est ainsi qu'on se retrouve dans une situation où il n'y a pas de salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela fait 35 ans que les banquiers adhèrent aux principes de l'équité salariale. Qu'est-ce qui vous permet de savoir comment vous vous en tirez?

Je pose la même question à l'ETCOF. Où en êtes-vous? Quelles sont vos statistiques?

Me Marina Mandal: En ce qui concerne l'équité salariale, le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et la nécessité de le distinguer de l'écart salarial, comme vous l'avez laissé entendre, c'est la loi, alors...

Mme Sheri Benson: Non, désolée. Je dois apporter une précision.

La discrimination salariale est illégale. C'est ce que j'ai décrit dans mon exemple mettant en jeu Elizabeth et Derrick, mais nous parlons ici d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, ce qui vient s'ajouter à l'écart salarial. Je me demande comment l'Association des banquiers canadiens s'y prend pour savoir à quel point elle réussit à cet égard.

Me Marina Mandal: Les banques abordent la question dès le point d'origine, c'est-à-dire dès la rémunération. J'ai mentionné quelques exemples.

Le point de départ consiste en une évaluation non sexiste des emplois, soit la méthode Hay, qui est utilisée non seulement par les banques, mais aussi par beaucoup de sociétés à l'échelle mondiale.

Mme Sheri Benson: Oui, mais savez-vous comment vous vous en tirez? Les banques ne se heurtent-elles pas à des difficultés? À quel point êtes-vous près d'atteindre la parité?

Dans bien des cas, il s'agit de savoir combien de temps nous devons attendre — sans vouloir vous offenser — avant que les employeurs s'organisent pour remédier à la situation. Quand nous ne faisons que demander d'autres statistiques et ce genre de choses, il est difficile pour nous de dire aux gens que nous devons attendre d'avoir terminé une autre étude. Je me demande si l'un d'entre vous sait comment vous vous débrouillez dans ce domaine.

M. Derrick Hynes: C'est une excellente question.

Ce que je dirais au nom des organisations membres de l'association que je représente, c'est qu'il y a 18 grands employeurs sous réglementation fédérale. La plupart, voire la totalité d'entre eux sont syndiqués. J'ignore si Statistique Canada compile des données à ce sujet, mais d'après ce que j'ai lu dans certaines des études, j'ai l'impression que les écarts sont moindres dans les contextes où le taux de syndicalisation est très élevé.

Ces dernières semaines, je me suis entretenu avec certaines de nos entreprises membres en prévision de mon témoignage devant vous aujourd'hui, et j'ai reçu beaucoup de commentaires positifs de la part de professionnels en ressources humaines qui sont là depuis un bon moment et qui ont vu de grands changements s'opérer dans ce dossier. Avaient-ils des statistiques à me donner pour dire que c'est 10 % mieux qu'au début de leur carrière en ressources humaines? Non, mais ils se réjouissent certes de voir que l'équité salariale fait partie des discussions et que les systèmes de ressources humaines s'articulent autour d'évaluations de travail conjointes et de tout le reste.

Les choses ont évolué par rapport à il y a 25 ou 30 ans, et je crois que cela se révèle dans les données. L'écart se rétrécit. Avons-nous atteint l'objectif? Absolument pas. J'ai lu les transcriptions de certaines des séances que vous avez déjà tenues, et je sais que certains dirigeants de syndicat ont dit aux entreprises: « Sortez votre portefeuille, et réglez le problème. » Nous croyons que la question est beaucoup plus complexe que cela, et c'est ce que nous avons voulu démontrer dans notre exposé, mais dans l'ensemble, d'après les commentaires que j'ai reçus, la situation est bien meilleure et les choses s'améliorent.

•(1915)

Mme Sheri Benson: Par ailleurs, il est important que les employeurs assument une responsabilité. S'ils affirment qu'il s'agit d'une priorité, alors ils devraient être en mesure de le démontrer. D'après ce que nous ont dit les intervenants du système de règlement des plaintes, et même de la Commission canadienne des droits de la personne, les employeurs n'ont pas l'expertise requise, et le processus est interminable. N'oublions pas que certaines de ces personnes sont décédées avant d'obtenir leur dû, ce qui est inacceptable. Bref, il ne s'agit pas d'un régime tout à fait nouveau.

Le tout serait plus efficace si vous aviez l'expertise nécessaire pour faire ce genre de chose avec souplesse, comme Mme Mandal l'a expliqué. À ce titre, cela ressemble au dossier de la santé et de la sécurité au travail. Grâce à une plus grande expertise dédiée au domaine, et ce, à l'intérieur d'un cadre général, vous pourriez agir plus rapidement.

Évidemment, vous pouvez déduire ce que je pense du rapport de 2004. Il y a beaucoup de bonnes mesures, et nous n'avons pas à réinventer la roue. Avez-vous des observations à faire à ce sujet?

Me Marina Mandal: Je ne veux certainement pas donner l'impression que nous sommes venus ici en ayant déjà pris notre décision, du moins en ce qui a trait aux banques. Ce que nous voudrions faire, c'est examiner tous les détails et déterminer là où nous pouvons éviter de répéter les efforts ou de réinventer la roue.

Je comprends totalement l'argument sur l'expertise requise, et il y a peut-être d'autres moyens de s'y prendre, comme le fait de recourir à la Commission canadienne des droits de la personne au lieu d'établir une nouvelle commission. Ce sont les détails qui posent problème. En ce qui concerne notre secteur, et je suis sûre que les autres témoins ici présents abondent dans le même sens, nous aimerions examiner de plus près ce qui est proposé et cerner les conséquences possibles, voulues ou non, pour les employeurs et les employés.

La présidente: Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à Mme Dzerowicz, qui dispose de sept minutes.

Mme Julie Dzerowicz: Merci beaucoup.

Tout d'abord, je tiens à remercier nos trois invités. C'était excellent.

Je vais poser toutes mes questions d'un seul coup, et vous pourrez en quelque sorte organiser vos idées.

Madame Mandal, vous avez dit que les banques ont réalisé des progrès au chapitre de l'équité salariale et vous, monsieur Hynes, vous avez affirmé que l'écart se resserre de plus en plus.

Pour en revenir au point soulevé par Mme Benson, je crois fermement que ce qui n'est pas mesuré n'est pas amélioré et n'est pas propice au progrès. S'il y a des statistiques qui pourraient nous donner la moindre indication que les banques ont bel et bien réalisé

des progrès sur le plan de l'équité salariale, je vous recommande fortement de les remettre à notre Comité. Je suis un peu inquiète de l'absence de telles données dans les témoignages d'aujourd'hui. Ce serait une information essentielle à présenter.

Il y a une autre observation que je voudrais faire, et je dois vous dire que je connais très bien les banques parce que j'ai déjà été directrice de banque. J'ai passé la majeure partie de ma vie à travailler dans le secteur bancaire aux échelons les plus élevés. D'après mon expérience, pour que les choses bougent à la banque, il faut une feuille de route, un plan de match, un responsable au niveau de la direction, un système axé sur la reddition de comptes, la transparence, le suivi des progrès et les récompenses. J'aimerais savoir si c'est bel et bien le cas pour chacune des banques. Dans l'affirmative, pourriez-vous nous faire le bilan des progrès réalisés dans l'ensemble du secteur? Voilà pour ma première série de questions.

Deuxièmement, avec tout le respect que je vous dois, monsieur Hynes, nous n'avons pas besoin d'autres rapports et études. Le train a déjà quitté la gare. En 1977, l'équité salariale est devenue un droit fondamental au Canada. D'ailleurs, à mon avis, l'existence même du Comité spécial sur l'équité salariale montre que nous n'avons pas encore réalisé les progrès que nous aurions dû faire dans ce domaine. Cela dit, sachez que je me soucie énormément des coûts pour les banques et les entreprises. Cela signifie quelque chose pour moi; notre économie me tient à coeur.

Vous avez dit, monsieur Hynes, qu'il est coûteux de mettre en place un modèle proactif, surtout du point de vue administratif. Quelles données avez-vous à cet égard, ou quels autres renseignements pouvez-vous nous donner sur ces deux points?

M. Derrick Hynes: Pour répondre à cette question, je n'ai pas de données concrètes qui me permettent de dire qu'il faut un montant x pour faire telle ou telle chose.

Je ne suis pas en désaccord avec vous. Si je ne m'abuse, vous avez dit que le train a déjà quitté la gare, mais sachez que nous étudions cette question depuis de nombreuses années. Le rapport de 2004, qui compte 600 pages remplies de dizaines et de dizaines de recommandations, était clairement un document très important. D'ailleurs, mon prédécesseur à l'ETCOF avait participé assez activement au processus. Nous n'étions pas nécessairement d'accord sur toutes les principales recommandations du rapport, mais nous souscrivions certes à certaines d'entre elles.

Pour ce qui est de mesurer les répercussions globales du modèle proactif par rapport au modèle actuel afin de déterminer les prochaines étapes à suivre, nous disposons déjà d'un régime sous l'égide de la Commission canadienne des droits de la personne. Ce régime n'est pas parfait, mais il existe. De plus, nous ne parlons pas seulement des coûts pour les entreprises, mais aussi des coûts pour le gouvernement. Si le gouvernement compte investir dans quelque chose de nouveau pour essayer de faire avancer ce dossier et de réduire davantage cet écart — ce qui est, nous en convenons tous, une excellente idée —, force est de nous demander si la création d'un tout nouveau régime, dans une toute nouvelle structure bureaucratique, est nécessairement la bonne mesure à prendre.

À nos yeux, il allait de soi qu'un tout nouveau régime nous coûte probablement plus cher. C'est sans compter que nous allons tous devoir apprendre à utiliser les nouveaux processus. Donc, pour démêler tout cela, cela nous prendra plus de temps que si nous tentions de combler ces lacunes en améliorant les processus déjà en vigueur.

• (1920)

Mme Julie Dzerowicz: Je me contenterai de dire, monsieur Hynes, que si vous pouviez nous présenter, d'une façon ou d'une autre, des données sur les coûts ou le fardeau administratif, ce serait très utile. Notre mandat est de créer un modèle d'équité salariale proactif. Je sais que, pour ma part, je veux vous aider autant que je peux et être à l'écoute du milieu des affaires, du secteur bancaire et de tout intervenant dans ce domaine.

Avez-vous quelque chose à ajouter, madame Mandal?

Me Marina Mandal: En gros, je suis d'accord avec Derrick.

Il y a toutefois un point que je voudrais ajouter. Vous avez parlé de votre expérience de travail dans une banque et vous avez dit qu'il est important d'avoir une feuille de route ou un plan de match pour faire de cette question une priorité. Sachez que c'est déjà une priorité pour les banques. En effet, l'équité salariale fait partie intégrante du recrutement de talents et de la gestion en général. Les banques ont des bureaux ou des services — leur appellation varie d'un endroit à l'autre — sur la diversité et l'inclusion. Nos efforts ne se concentrent donc pas uniquement sur les femmes. Nous tenons compte des autres groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Bref, il s'agit d'un dossier vraiment important pour les banques. Après tout, ce secteur repose largement sur le savoir, d'où la priorité de recruter les meilleurs talents dans un bassin de main-d'oeuvre aussi restreint que celui du Canada. Je tenais à confirmer ce point. À part cela, je ne crois pas avoir d'autres observations à ajouter aux propos de Derrick.

Mme Julie Dzerowicz: Le seul message que je tiens à réitérer est le suivant: ce qui n'est pas mesuré n'est pas amélioré. Nous avons besoin de données. S'il y a eu de grands progrès en matière d'équité salariale, je vous prie de nous transmettre cette information. Si les banques ont effectivement élaboré une feuille de route, instauré un système de reddition de comptes, nommé des défenseurs en la matière, assuré la transparence et réalisé des progrès, j'aimerais obtenir des données là-dessus également. C'est la seule façon, du moins en ce qui me concerne... Je sais que nous avons mesuré les progrès réalisés par les banques dans différents dossiers, et c'est ce que je cherche à savoir en l'occurrence.

S'il me reste du temps, j'aimerais céder la parole à Mme Lapointe.

[Français]

Mme Linda Lapointe (Rivière-des-Mille-Îles, Lib.): Merci beaucoup.

Je suis très heureuse de rencontrer les témoins qui comparaissent devant nous aujourd'hui.

J'ai une question qui s'adresse à M. Hynes.

Plus tôt, vous avez formulé une proposition de solution, à savoir que vous souhaiteriez que les organisations qui réussissent à établir un équilibre entre les hommes et les femmes soient récompensées. Comment voyez-vous cela? Quels sont vos suggestions à cet égard?

[Traduction]

M. Derrick Hynes: C'est une excellente question. Quand nous avons soulevé ce point, nous songions surtout aux petites et moyennes entreprises. À l'ETCOF, nous représentons de très grandes entreprises, qui ont assurément les modèles, les outils et les ressources nécessaires pour faire tout ce qui s'impose au cas où le régime changerait. Nous n'allons pas plaider le manque d'argent et dire que nous ne pouvons pas nous y adapter, parce que, manifestement, nous le pouvons.

Des centaines, voire des milliers, de petites et moyennes entreprises sont sous réglementation fédérale, et elles devront, elles aussi, adopter cette approche. Nous estimons donc qu'il serait préférable d'accorder des crédits d'impôt ou des incitatifs fiscaux à titre de récompenses, au lieu de sortir tout le temps le gros bâton pour punir ceux qui ne suivent pas les règles. N'y aurait-il pas lieu d'instaurer des crédits d'impôt, des incitatifs fiscaux ou des cérémonies de remise de prix et de trouver un moyen de souligner l'importance de cette question auprès des entreprises qui risquent de ne pas disposer des ressources nécessaires pour répondre à tous les besoins dans le cadre du régime?

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Hynes.

C'est au tour de M. Albas. Vous avez cinq minutes.

M. Dan Albas: Merci, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins de leur présence. Malheureusement, comme mon temps de parole est limité, je ne pourrais pas discuter avec chacun de vous. Je vais d'abord m'adresser à M. Hynes.

Les représentants de Statistique Canada nous ont dit tout à l'heure, me semble-t-il, qu'il n'y avait pas de solution miracle et qu'ils ne peuvent pas expliquer la raison pour laquelle l'écart salarial se resserre petit à petit. Ils ont dit que les lacunes attribuables au manque de données, etc., les empêchent de comprendre quelles en sont les raisons, sachant que certaines provinces ont adopté des mesures législatives, c'est-à-dire le style proactif par rapport au style réactif. Pour moi, cela ne semble pas... Vous avez dit qu'il incombe au gouvernement de prouver qu'il y a eu des progrès, mais on ne peut attribuer ces améliorations à un régime proactif. Pensez-vous que c'est une affirmation raisonnable?

• (1925)

M. Derrick Hynes: Oui, je crois que c'est raisonnable. Les données montrent qu'à l'échelle nationale, l'écart se réduit. Comme je l'ai dit plus tôt dans mon exposé, bien franchement, nous ne faisons pas l'autruche dans ce dossier, parce que nous reconnaissons qu'il y a un problème. Il subsiste un écart qu'il faut corriger. À notre avis, une multitude de facteurs pourraient y contribuer, d'où le constat que nous ne comprenons pas parfaitement le problème.

Je suis conscient que certains ne veulent pas d'autres études — je comprends cela —, mais nous estimons qu'il y a encore des questions qui demeurent sans réponse et qui pourraient nous aider à mieux comprendre la situation. Pour revenir à ce que vous avez dit, oui, je suis d'accord. Rien n'indique clairement quel régime est meilleur que l'autre, parce que les tendances semblent être similaires.

M. Dan Albas: Je crois également qu'il n'est pas raisonnable de dire aux personnes assujetties à des règlements: « Dites-nous le coût d'un programme que nous allons vous imposer. » Je ne pense pas que ce soit raisonnable. Je ne suis peut-être pas tout à fait juste, mais je crois que le fardeau de la preuve devrait incomber à ceux qui souhaitent mettre en oeuvre le programme et qui en ont les moyens.

Pour en venir à votre exposé, madame Mandal, je crois comprendre que votre secteur emploie 280 000 Canadiens. Est-ce exact? Cela représente presque le tiers des 874 000 employés du secteur privé qui sont sous réglementation fédérale.

Me Marina Mandal: Cela semble juste.

M. Dan Albas: C'est à peu près cela.

Monsieur Hynes, quelle proportion de vos membres...? Combien d'employés diriez-vous que vous représentez?

M. Derrick Hynes: C'est environ 400 000 à 450 000. Ensemble, nos deux organisations représentent une grande partie des employés sous réglementation fédérale.

M. Dan Albas: D'accord. Si vous vous souvenez du témoignage précédent d'Emploi et Développement social Canada, il avait été question des différences entre les industries sous réglementation fédérale. C'est dommage, et je m'en veux, madame la présidente, parce que je n'ai pas songé à inviter la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante; je suis sûr qu'il y a de petites entreprises qui ne sont pas représentées. A-t-on...?

La présidente: Oui, ils ont décliné l'invitation.

M. Dan Albas: Oh, je suis désolé de l'entendre, car il aurait été intéressant de connaître leur point de vue.

Je crois comprendre, monsieur Hynes, que vous représentez de grandes entreprises. Madame Mandal, il est clair que vous représentez aussi de très grandes entreprises.

Madame Mandal, Mme Dzerowicz s'est dite préoccupée de la mesure dans laquelle les banques prenaient la feuille de route au sérieux. Malgré son expérience — car je pense qu'il est très important pour les députés de faire fond sur leur expérience de travail pertinente — seriez-vous disposée à demander à une de vos banques membres de voir si peut-être...? De toute évidence, cela soulèverait des questions d'exclusivité, si bien qu'il faudrait le faire à huis clos, mais si le Comité pouvait demander de la documentation pour pouvoir simplement le voir, car je crois comprendre du travail...

J'ai rencontré divers directeurs de banque au fil des ans, et quand ils reçoivent une nouvelle politique de l'administration centrale, celle-ci est généralement accompagnée d'un cartable très épais rempli de papiers qui doit être traité le vendredi au plus tard, alors il y a beaucoup de travail.

Je pense que nous devrions garder certains témoignages à l'esprit. Les deux tiers, sinon plus, des groupes du secteur privé qui sont représentés ici nous disent que nous devrions peut-être envisager d'améliorer la situation. Il a été question de simplifier le processus ou peut-être de modifier légèrement le régime actuel ou de fournir de nouvelles ressources. Vous savez, nous voulons tous que les différends...

Y a-t-il d'autres suggestions de sujets que le Comité pourrait étudier? Je ne dis pas non à une approche législative proactive, mais je dis que nous devrions peut-être faire un peu plus de recherche pour fournir le fardeau de la preuve et dire qu'il s'agit de la solution miracle.

La présidente: Je suis désolée, monsieur Albas, mais vos cinq minutes sont écoulées.

Si les témoins souhaitaient répondre à cette question par écrit, ils pourraient le faire à huis clos.

M. Dan Albas: Je suis désolé.

[Français]

La présidente: Il ne reste que deux minutes et Mme Lapointe a la parole.

● (1930)

Mme Linda Lapointe: Merci beaucoup, madame la présidente.

Ma question s'adresse à Mme Mandal même si, un peu plus tôt, Mme Gladu en a parlé brièvement.

Une chose m'a un peu surprise dans vos propos. Dans le système bancaire, 62 % des postes sont occupés par des femmes, mais celles-ci n'occupent que 24 % des postes au niveau de la haute direction.

De plus, si j'ai bien compris ce que vous avez dit, elles n'occupent que 42 % des postes de cadres intermédiaires.

Vous avez dit que vous avez un programme à cet égard. Vous avez aussi mentionné avoir fait des efforts pour identifier les femmes talentueuses et aider celles-ci à briser le fameux plafond de verre. Comment expliquez-vous qu'il y ait une si grande différence à ce sujet quand on sait que les postes dans les banques sont principalement occupés par des femmes? Comment se fait-il qu'on arrive à avoir si peu de femmes parmi les cadres supérieurs malgré le fait qu'il existe des programmes pour cibler les talents?

On en a parlé plus tôt, mais je souhaiterais vous entendre à ce sujet. Comment pouvez-vous améliorer les choses de façon à ce que, si on se reparle dans cinq ans, les postes de dirigeants de haut niveau comptent 50 % de femmes?

[Traduction]

Me Marina Mandal: J'aimerais simplement clarifier certains de ces chiffres, mais je pense que ceux que vous avez présentés sont exacts. C'est 62 % globalement dans les six plus grandes banques. Pour ce qui est des cadres intermédiaires et des professionnels, c'est 50,4 % et 50,5 %, et ensuite 34,5 % pour tous les gestionnaires supérieurs. Si j'ai bien compris la question, c'est la raison pour laquelle les rôles de la haute direction ne sont toujours pas à parité.

[Français]

Mme Linda Lapointe: Dans les banques, les emplois sont quand même occupés principalement par les femmes depuis longtemps.

[Traduction]

La présidente: Pourriez-vous répondre très rapidement?

Me Marina Mandal: Manifestement, le nombre de postes de soutien administratif et opérationnel dans les banques est énorme. Il est beaucoup plus élevé que le nombre de postes de cadres supérieurs ouverts aux hommes ou aux femmes.

Vraiment, c'est une question d'intérêt pour les banques et pour les ressources humaines. Je peux vous lire une liste de mesures que les banques prennent — je l'ai devant moi — comme des programmes de sensibilisation et des formations en leadership. Les banques documenteront ce qu'elles appellent la « falaise des sexes », qui est le point où les femmes tombent après être montées au sein de l'organisation. Elles arrivent à situer précisément ce stade dans le temps, quel que soit le poste, et elles le ciblent pour voir s'il leur est possible d'améliorer les possibilités de formation ou de perfectionnement de ces femmes.

La présidente: Merci beaucoup. Nous avons déjà dépassé d'une minute et notre autre groupe de témoins nous attend. Si vous avez quelque chose à ajouter, je vous encourage à l'envoyer par écrit à la greffière pour que le Comité puisse en prendre connaissance.

Je tiens à remercier tous nos témoins — Mme Ludgate de Saskatoon et ceux qui sont ici en personne. Merci beaucoup d'être venus.

Nous allons suspendre nos travaux pendant quelques minutes pendant que nous changeons de groupe de témoins et que nous nous préparons à la prochaine vidéoconférence. Merci beaucoup.

● _____ (Pause) _____

●

● (1935)

La présidente: Nous sommes prêts à recommencer.

Merci beaucoup aux témoins d'être venus à une heure aussi tardive, et merci aussi aux membres du Comité.

Nous accueillons Serena Fong, vice-présidente, Affaires gouvernementales, chez Catalyst, et nous entendrons ensuite, par vidéoconférence de Saskatoon, Beth Bilson, qui a déjà témoigné devant nous. Bon retour au Comité et merci beaucoup d'avoir accepté de témoigner à nouveau.

Nous entendrons aussi par vidéoconférence, de Toronto, Janet Borowy, membre et avocate, au cabinet Cavalluzzo Shilton McIntyre Cornish LLP.

Je crois que vous avez présenté un mémoire, madame Borowy. Il est en cours de traduction, alors les membres du Comité ne l'ont pas encore reçu, mais ils le recevront dès qu'il sera traduit.

De plus, madame Bilson, s'il y a un autre point sur lequel vous avez témoigné la dernière fois que vous vouliez ajouter, vous pouvez l'ajouter à vos remarques liminaires.

Nous donnerons à chacune d'entre vous sept minutes seulement, en raison du nombre de témoins.

Nous allons commencer par Mme Fong, pour sept minutes.

Mme Serena Fong (vice-présidente, Affaires gouvernementales, Catalyst): Je vous remercie, madame la présidente et mesdames et messieurs les membres du Comité, de me donner l'occasion de m'exprimer au sujet de cette importante question.

Je m'appelle Serena Fong, et je suis vice-présidente des Affaires gouvernementales. C'est pour moi un grand honneur de représenter Catalyst. Notre objectif, à titre d'organisme sans but lucratif, est d'aider les entreprises partout dans le monde à créer des lieux de travail où les femmes et les hommes de tous les milieux jouissent des mêmes chances de réussite.

Je formulerai mes commentaires en fonction du travail que nous effectuons pour aider les entreprises à combler l'écart que l'on observe partout dans le monde entre les deux sexes au chapitre de la rémunération, du leadership et des occasions. J'ai espoir que mon intervention alimentera vos délibérations.

Nos recherches, comme d'autres, ont montré que l'écart salarial se fait sentir chez les femmes tôt dans leur carrière et qu'il s'aggrave avec le temps. En fait, les Canadiennes à haut potentiel gagnent environ 8 000 \$ de moins que les hommes dans le premier poste qu'elles occupent à la conclusion de leur M.B.A. et risquent plus que les hommes de commencer leur carrière à un échelon inférieur. En outre, on offre aux femmes moins d'expérience de travail qui enrichit leur carrière et moins de postes à l'étranger. Ces occasions ratées contribuent grandement à l'écart salarial entre les deux sexes. De toute évidence, cet écart existe et il persistera si l'on n'apporte pas de changements.

Il y a toutefois de bonnes nouvelles dans ce dossier. De nos jours, l'écart salarial n'est pas le fruit d'une décision consciente. La discrimination pure, en ce qui concerne le salaire, n'est plus chose répandue. L'écart salarial et les autres écarts fondés sur le sexe persistent en raison d'obstacles systémiques et de préjugés inconscients.

La majorité des systèmes de recrutement, de perfectionnement et de gestion ne sont pas conçus pour corriger les inégalités à leur source, et « laisser les choses aller » n'est pas une solution pour combler l'écart entre les femmes et les hommes. Seules des mesures appliquées sciemment tant par la communauté des affaires et que par le gouvernement permettront de combler ces écarts.

La transparence salariale est l'une de ces mesures. Elle donne aux femmes les renseignements dont elles ont besoin pour négocier un salaire équitable et juste. La transparence salariale peut, par exemple, être imposée par les gouvernements. Au Royaume-Uni, on oblige les entreprises à divulguer les salaires ou encore l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes. En Australie, une loi oblige les entreprises à produire des rapports sur la rémunération de leurs employés. De la même manière, il a été prouvé que les politiques organisationnelles comme la divulgation des salaires exacts, des options d'achat d'actions, des fourchettes salariales et des échelons de salaire constituent des méthodes efficaces pour assurer la transparence salariale.

Toutefois, la transparence, à elle seule, ne peut pas combler tous les écarts ni même éliminer les obstacles à l'égalité des sexes dans les milieux de travail. De nombreuses études ont montré qu'une femme qui exige un salaire plus élevé est moins bien reçue que lorsqu'il s'agit d'un homme. Les politiques « aucune négociation » et les approches de rémunération où le salaire est fondé sur les tâches et non sur le potentiel peuvent atténuer les écarts ainsi que d'autres problèmes. Par exemple, aux États-Unis, l'Office of Personnel Management du gouvernement fédéral (qui correspond à la direction des ressources humaines) a récemment publié une note indiquant aux organismes gouvernementaux de ne pas se fonder sur l'historique salarial au moment de la détermination du salaire. Cette pratique peut avoir des effets néfastes pour les candidats qui réintègrent l'effectif après un congé prolongé ou pour les candidats dont le salaire pourrait ne pas refléter leurs compétences ou le taux du marché du travail, en raison, peut-être, de barrières systémiques fondées sur le sexe.

Les organisations gagneraient à tenir régulièrement des vérifications sur l'équité salariale afin de cerner et de corriger toute anomalie fondée sur le sexe. À la conclusion d'une vérification, il y a lieu de retenir les services d'un tiers pour confirmer les résultats. Les politiques et les mesures comme celles-ci sont avantageuses pour les employeurs puisqu'elles donnent aux entreprises les outils et les connaissances nécessaires pour établir de manière convenable le taux de rémunération. En outre, elles permettent aux chercheurs d'emploi de décider s'ils veulent travailler pour une entreprise en particulier, et elles allègent — à juste titre — le fardeau imposé aux femmes, que l'on considère souvent comme la cause de l'écart salarial puisqu'elles n'auraient pas négocié leur salaire.

Les politiques gouvernementales exigeant des entreprises qu'elles rendent des comptes sur les mesures qu'elles prennent pour combler l'écart salarial — ou qu'elles expliquent l'absence de ce type de mesures — obligent les entreprises à s'attaquer au problème. La divulgation de ces renseignements peut également inspirer d'autres entreprises. En outre, les sanctions en cas de non-respect des exigences devraient être sévères et appliquées afin d'inciter le changement.

Il existe des entreprises qui adoptent activement des solutions de ce genre, et j'aimerais en citer une en exemple. Gap Inc. est la première entreprise du palmarès Fortune 500 aux États-Unis à divulguer des renseignements sur la rémunération et à confirmer qu'elle offre un salaire égal aux femmes et aux hommes. L'équité salariale au sein de l'entreprise découle de son engagement de longue date pour assurer l'inclusion. Ces mesures illustrent les efforts conscients que déploie Gap Inc. pour promouvoir l'égalité dans l'ensemble de ses processus de gestion du talent, qui ont des résultats remarquables.

•(1940)

Gap Inc. a non seulement atteint l'équité salariale, mais entre 2007 et 2015, la représentation des femmes aux postes de vice-présidence est passée, à l'échelle mondiale, de 44 % à 49,7 %. Aux échelons supérieurs de la direction — c'est-à-dire les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction — la représentation des femmes est passée de 33 % à 77 %, et l'on comptait sur les dix femmes occupant ces postes quatre femmes de couleur. Il y a lieu de noter que, entre 2010 et 2015, la représentation des femmes au sein du conseil d'administration de Gap Inc. est passée de 10 % à 36 %.

Les politiques décrites précédemment sont celles que les organisations peuvent et doivent adopter, et le gouvernement devrait les aider à le faire.

Il est également essentiel, pour assurer l'égalité entre les sexes, de faire le suivi des progrès et de prévoir des freins et des contrepoids dans les politiques de recrutement, de rétention et d'avancement professionnel. Les pays où l'on adopte des approches holistiques pour atteindre l'égalité des sexes, notamment les congés familiaux non fondés sur le genre, l'accès à des services de garde d'enfants abordables et les efforts législatifs visant à renforcer la diversité au sein des postes de direction, parviennent plus facilement à établir des milieux de travail qui avantagent tant les femmes que les hommes, ce qui a des effets bénéfiques pour l'ensemble de la société.

Je vous remercie de votre attention. Je serai heureuse de répondre à vos questions.

La présidente: Merci beaucoup, madame Fong.

Nous accueillons maintenant, par vidéoconférence, Mme Bilson, qui a déjà témoigné devant le Comité. Nous avons depuis eu la chance d'entendre un certain nombre d'autres témoins.

Madame Bilson, souhaitez-vous témoigner à nouveau ou ajouter quelque chose à votre témoignage précédent?

•(1945)

Mme Beth Bilson (ex-présidente, groupe de travail sur l'équité salariale et, doyenne par intérim et professeure de droit, Université de Saskatchewan, As an Individual): Je ne veux pas vraiment vous retenir longtemps avec une présentation puisque j'ai eu la chance de vous parler il y a quelques semaines. J'aimerais seulement souligner deux points.

Le premier se rapporte à la complexité de déterminer l'équité salariale. C'est d'ailleurs une des choses qui a embourbé les systèmes qui visaient l'équité salariale, comme les évaluations de travail conjointes, car en règle générale la comparaison se fait entre certains éléments des emplois, et non des emplois en entier. C'est un processus très complexe, et il existe un certain nombre de modèles sur le marché. Je pense que l'une des choses qui ont mené à tous ces litiges prolongés au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne est le fait que de nombreux experts ont témoigné sur différents modèles pendant de très longues périodes.

Si vous décidez de présenter une sorte de mesure législative en matière d'équité salariale, la démarche la plus utile que vous puissiez faire ne sera pas nécessairement de choisir un modèle en particulier, mais plutôt de formuler des conseils sur le type de modèle susceptible d'être avantageux. Il s'agit vraiment d'un projet de recherche. Il y a beaucoup de personnes spécialisées dans ce domaine qui, selon moi, pourraient aider à déterminer ce que devraient être les limites d'éventuels modèles de mise en oeuvre de l'équité salariale.

Comparativement, par exemple, à l'équité en matière d'emploi, où vous décidez simplement comment la main-d'oeuvre devrait refléter

la société de façon proportionnelle, ou à une loi sur le salaire égal, qui compare vraiment le même emploi et détermine si les gens sont payés selon les mêmes taux, je pense que l'équité salariale sera toujours plus compliquée, et il faut que vous y soyez préparés.

À part cela, je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant Janet Borowy, de la Coalition de l'équité salariale. Vous avez sept minutes.

Me Janet Borowy (membre et avocate, Cavalluzzo Shilton McIntyre Cornish LLP, Coalition de l'équité salariale): Merci beaucoup, madame la présidente.

Pour vous donner un peu de contexte, la Coalition de l'équité salariale est un organisme formé de plus de 30 groupes de femmes, de syndicats, de groupes communautaires et d'organismes du monde des affaires qui a vu le jour en 1976.

Il a pour objectif d'assurer la prise de mesures par le truchement de lois, de négociations collectives, de politiques et de programmes en vue d'éradiquer l'écart de rémunération entre les sexes et, bien sûr, les facteurs qui créent et reproduisent la discrimination sexospécifique dont il découle. Une quarantaine d'années plus tard, la coalition continue de poursuivre sa vision.

Dans le marché du travail canadien, il existe un écart de rémunération entre les sexes d'environ 30 %, et cette statistique est fondée sur les revenus. Notre objectif est de le faire disparaître entièrement.

Honnêtement, l'écart de rémunération entre les sexes est une crise pressante des droits de la personne. Il influe sur les retraites de nos mères, sur les revenus de nos filles pendant leur vie et sur l'avenir de nos petites-filles, qui sont sur le point d'entrer sur le marché du travail et d'être confrontées à une crise importante des droits de la personne. Franchement, pour nos familles, nos collectivités et la société canadienne en général, les pertes occasionnées par l'écart de rémunération entre les sexes sont stupéfiantes.

La Coalition de l'équité salariale est très favorable à l'approche progressiste et tournée vers l'avenir que privilégie le Comité pour assurer l'équité salariale à l'échelon fédéral. Nous vous avons présenté des propositions détaillées que nous ne répéterons pas, évidemment, et nous vous encourageons à les examiner lorsque vous les recevrez.

Nous voulions soulever trois points ce soir, mais pour commencer, nous voulons dire qu'il est généralement reconnu que l'écart de rémunération entre les sexes découle de la discrimination systémique à l'égard des femmes. Nous avons besoin d'un plan d'action gouvernemental exhaustif, qui contiendrait une loi, des politiques et des programmes proactifs pour combler l'écart directement et de façon explicite. Comme vous l'ont dit de nombreux intervenants, l'équité salariale est une norme juridique reconnue à l'échelle internationale en matière de droits fondamentaux de la personne qui garantit aux hommes et aux femmes un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Cela se fait pour trois raisons: premièrement, les femmes sont isolées des hommes et confinées dans différents emplois dans différents lieux de travail. Deuxièmement, la ségrégation selon le sexe dans le marché du travail s'accompagne d'une inégalité des salaires: il existe un lien direct entre les emplois surtout pratiqués par des femmes et les faibles salaires. Troisièmement, malgré les tentatives d'expliquer cet écart en prenant les caractéristiques personnelles des femmes ou le nombre d'heures et la nature de leur travail, il ressort fondamentalement que le travail des femmes, leurs compétences, leurs efforts, leurs responsabilités et leurs conditions de travail sont sous-évalués. Il faut assurer l'équité salariale en adoptant une mesure législative proactive qui contribuera à régler ce problème de sous-évaluation.

La coalition demande au Comité et au gouvernement fédéral d'élaborer un plan d'action exhaustif pour arriver à enrayer l'écart de rémunération entre les sexes avant 10 ans. Pour ce faire, nous faisons valoir qu'il faut prendre trois mesures.

Premièrement, pour jeter les bases d'un plan d'action exhaustif, il faut immédiatement donner suite aux recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 et instaurer une loi proactive sur l'équité salariale.

Le Groupe de travail recommandait, entre autres, l'adoption d'une loi pour offrir une façon exhaustive de couvrir le plus grand nombre possible d'employeurs et de sous-traitants sous réglementation fédérale ainsi que de types de relations de travail. La loi doit s'appliquer aux milieux de travail à majorité féminine et permettre les méthodes de comparaison.

Elle doit prévoir des mécanismes pour assurer l'équité salariale de tous les plans qui auraient été négociés pour y arriver. Elle doit prévoir la création d'un organisme de surveillance spécial pour administrer et interpréter les nouveaux plans et recevoir des copies des plans en matière d'équité salariale afin d'assurer la transparence dont Mme Fong vient juste de parler.

Le Groupe de travail a lui-même recommandé des processus novateurs pour présenter des plaintes en matière d'équité salariale dans les cas où plusieurs motifs de discrimination entrent en jeu en raison des types d'inégalités structurelles plus marquées qui existent pour les groupes qui demandent l'égalité. Nous sommes favorables à tout cela.

• (1950)

La deuxième chose importante que nous voulons dire, bien franchement, c'est que votre comité devrait sans traîner recommander l'abrogation immédiate de cette loi au nom orwellien, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, qui a été adoptée par l'ancien gouvernement conservateur, mais jamais proclamée. Du point de vue de la Coalition, cette législation est rétrograde. Elle ne garantit pas le droit fondamental à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Elle fait entrer les forces du marché dans le calcul de la valeur du travail, celles-là mêmes qui sont à l'origine de l'écart salarial entre les sexes et de sa perpétuation. La discrimination enchaînée dans les mécanismes du marché aide à expliquer la persistance de l'écart salarial entre les sexes.

Notre troisième sujet fort est le suivant. Afin de réduire l'écart salarial entre les sexes, il faut que le gouvernement propose et mette au point un plan d'action exhaustif et multidimensionnel qui aura pour fonction de déraciner la discrimination systémique.

Cela inclut, comme vous pourrez le voir dans notre document d'information, un programme national de garderies, la bonification du salaire minimum fédéral et un accès amélioré à une forme sérieuse de négociation collective pour les femmes dans différents

scénarios de relations d'emploi. À cette fin, le gouvernement devra procéder à une analyse sexospécifique rigoureuse de toutes les formes d'emploi, et ce, pour tous les programmes et toutes les politiques qui existent à l'échelon fédéral.

Nous sommes bien conscients que le fait de passer de presque 30 % à 0 % demandera un effort colossal, mais le temps est venu de placer les femmes et leur diversité au sommet de la liste des priorités économiques et sociales. À défaut de cela, le Canada laissera les femmes croupir dans des emplois à salaire inférieur ou les acculera au chômage, étant donné les responsabilités qu'elles ont en matière de garde et les obstacles qui les empêchent d'accéder à de bons emplois.

Nous avons hâte de travailler avec vous, ainsi qu'avec les preneurs de décisions, les responsables des politiques, les organismes communautaires, les entreprises, les syndicats et les groupes de femmes afin de mettre fin à la discrimination salariale systémique. Le temps est venu pour le gouvernement de prendre des mesures audacieuses et novatrices pour refermer l'écart entre les sexes.

Merci beaucoup. Je serai heureuse de répondre à vos questions.

• (1955)

La présidente: Merci beaucoup.

Merci à tous nos témoins.

Nous allons commencer les questions avec M. Sheehan, pour sept minutes.

M. Terry Sheehan: Merci beaucoup à tous nos présentateurs. Vous nous avez communiqué d'excellents renseignements.

Ma première question s'adresse à Beth. Je n'ai pas eu la chance de poser cette question parce qu'on a dû interrompre la séance pour aller voter. Plusieurs témoins ont été entendus depuis. Ils ont souligné que le Québec avait le modèle d'équité salariale qui se rapprochait le plus de ce qui était recommandé dans le rapport de 2004 du groupe de travail sur l'équité salariale. Cependant, l'Ontario a une loi sur l'équité salariale depuis un bon moment, depuis 1987 si je ne m'abuse. En quoi les régimes d'équité salariale de l'Ontario et du Québec diffèrent-ils? Ils ont l'air similaires.

Beth, pouvez-vous nous dire un mot à ce sujet?

Mme Beth Bilson: Ils sont très similaires. Assurément, leurs cadres se ressemblent beaucoup. Ce n'est pas surprenant, car je crois que la loi québécoise s'est largement inspirée de la loi ontarienne lorsqu'elle a été adoptée.

La loi québécoise contient certaines particularités qui méritent d'être soulignées. Premièrement, je crois que le Québec s'est débrouillé avec, selon moi, passablement d'imagination au sujet du problème associé au besoin de faire des comparaisons avec les emplois dans les petites entreprises, dans les entreprises ne dépassant pas une certaine taille. Comme vous pouvez vous en douter, il est effectivement très difficile de tirer des conclusions raisonnables lorsque l'entreprise considérée compte très peu d'employés.

Les responsables du régime québécois ont prévu des dispositions pour tenir compte des emplois sectoriels, comme ceux, par exemple, de l'industrie du tourisme ou de l'industrie de l'accueil où l'on trouve beaucoup de petits employeurs. Afin d'atténuer les anomalies, ils ont cherché à élaborer un régime d'équité salariale susceptible de s'appliquer à lui seul à un certain nombre d'employeurs. Cela leur a permis de faire des comparaisons précises et de dégager un portrait fidèle du traitement réservé à ces employés.

Le régime québécois a ses particularités, mais je crois que les régimes des deux provinces se ressemblent à bien des égards.

M. Terry Sheehan: Selon vous, lequel des deux régimes est le plus efficace, et pourquoi l'est-il? Pouvez-vous nous dire quelque chose à ce sujet?

Mme Beth Bilson: Je dois avouer que je n'ai pas examiné les deux régimes dernièrement. Depuis la rédaction de notre rapport, je n'ai pas vraiment porté attention au fonctionnement de l'un ou de l'autre, mais je crois que les traits particuliers au régime québécois méritent qu'on s'y attarde, puisqu'il y a encore beaucoup d'emplois au Canada qui sont le fait de petits organismes et de petits employeurs. Je crois qu'il serait utile de jeter un coup d'oeil à n'importe quel mécanisme qui pourrait être adopté pour favoriser l'établissement de comparaisons significatives entre les travailleurs et les travailleuses de ces secteurs.

M. Terry Sheehan: Merci beaucoup. Ma prochaine question s'adresse à Serena.

Votre conseil d'administration et les membres qui vous appuient représentent un grand nombre de grandes entreprises mondiales. Que font vos entreprises membres pour concrétiser l'équité salariale entre les sexes? C'est ma première question.

Mme Serena Fong: Si je reprends l'exemple que j'ai donné pour Gap Inc., l'approche que nous préconisons et les conseils que nous donnons en la matière, c'est que l'entreprise règle tous les écarts existants. Une fois que vous aurez fait cela, que vous aurez réussi à instaurer un environnement inclusif, vous serez en mesure de combler l'écart salarial. Avec l'augmentation du nombre de femmes aux postes de direction, l'évaluation des systèmes de gestion des compétences et l'examen des façons de faire en matière de promotion et d'embauche ne tardent pas à suivre, ce qui favorise l'équité salariale. Alors nous leur avons parlé de...

Je crois qu'une personne qui témoignait avant moi a parlé du besoin d'examiner les systèmes de perfectionnement des compétences. Nous parlons de divers ensembles de compétences et nous leur donnons beaucoup de conseils pour les inciter à revoir cet aspect des choses. C'est l'approche que nous utilisons avec ces entreprises. Si vous cherchez trop à fragmenter, vous n'arriverez jamais vraiment à vous attaquer aux partis pris conscients ou inconscients qui noyautent les systèmes.

• (2000)

M. Terry Sheehan: Merci.

J'ai une question pour Janet. Votre document s'appelle *12 Steps to Closing the Gap* — ou 12 mesures pour combler l'écart —, et il s'adresse à l'administration publique de l'Ontario. Y a-t-il dans votre document certains conseils importants qui pourraient aussi s'appliquer au gouvernement fédéral?

Me Janet Borowy: Merci.

Les 12 étapes décrites dans le document ont en fait été mises à jour et elles s'appliquent aussi au gouvernement fédéral. Par exemple, nous avons revu nos recommandations et fondé certaines d'entre elles qui concernaient l'amélioration du régime fédéral des relations de travail sur le rapport du professeur Arthurs concernant l'amélioration du Code canadien du travail, lequel recommande une augmentation du salaire minimum.

Aussi, de façon générale, la Coalition réclame que les analyses sexospécifiques et l'équité en matière d'emploi soient intégrées aux lois et aux politiques du gouvernement. Bien souvent, les politiques ou les programmes gouvernementaux sont perçus comme étant neutres, alors qu'ils ont en fait une incidence sexospécifique.

Ces recommandations fonctionnent aussi bien à l'échelon provincial qu'à l'échelon fédéral. Je crois que vous allez trouver

cela dans notre document d'information. Nous les avons révisées pour qu'elles s'appliquent également aux secteurs sous réglementation fédérale.

La présidente: Je dois intervenir. C'est tout le temps que nous avons.

C'est maintenant au tour de M. Albas, pour sept minutes.

M. Dan Albas: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à tous nos témoins d'être venus.

J'aimerais d'abord m'adresser à Mme Fong. Madame Fong, je tiens à vous dire que votre exposé était excellent puisqu'il avait une portée plus vaste que celle des questions sur lesquelles nous travaillons. Je crois vraiment que nous nous focalisons trop sur le Canada. Bien entendu, si nous nous focalisons sur l'Europe et d'autres pays, je crois qu'on nous reprocherait de ne pas mettre assez l'accent sur la réalité canadienne. Quoi qu'il en soit, j'apprécie la perspective mondiale que vous apportez à la discussion.

Je me pose des questions sur ce que vous avez dit au sujet de la transparence en matière de rémunération, notamment en ce qui a trait à l'expérience du Royaume-Uni en la matière. Êtes-vous un peu au courant de ce que l'État fait à cet égard, ou est-ce que vous cherchiez seulement à évoquer un sujet auquel le Comité devrait s'intéresser?

Mme Serena Fong: Je crois qu'il s'agit un peu des deux, car je pense que le gouvernement du Royaume-Uni vient tout juste d'adopter sa réglementation en la matière — ou qu'il est sur le point de l'adopter —, ce qui fait que ces mesures ne sont pas encore en vigueur. Le gouvernement Cameron les a annoncées il y a quelques mois à peine. Ils vont partir de là, de cette réglementation sur la transparence.

M. Dan Albas: Pour que le Comité puisse... Je déteste avoir des conversations à propos de choses dont je ne sais rien. Est-ce que ce sont les entreprises de 250 employés et plus qui doivent se conformer...

Mme Serena Fong: Oui.

M. Dan Albas: ... et ce qu'elles font, c'est la moyenne de ce que les hommes gagnent et de ce que les femmes gagnent, et si l'écart est considérable, je présume qu'elles se penchent sur la question.

Ma description est-elle fidèle à la réalité?

Mme Serena Fong: Oui. Essentiellement, les entreprises de 250 employés et plus doivent produire des rapports sur les salaires versés aux employés, mais je ne crois pas qu'il y ait quelque pénalité que ce soit. Elles ne peuvent être mises à l'amende ou quelque chose comme cela. C'est un moyen pour elles de voir s'il y a un écart au sein de leur propre organisation. Aussi, étant donné la façon utilisée pour ce faire — elles n'ont pas à jumeler les salaires aux noms des salariés —, cela permet effectivement à l'État, au public et aux entreprises elles-mêmes de voir comment les choses se passent.

M. Dan Albas: L'Association des banquiers canadiens faisait partie d'un autre groupe d'experts que nous avons reçu un peu plus tôt, et l'une des propositions que j'ai faites était que les banques pourraient communiquer une partie de l'information prioritaire concernant leurs politiques et leur feuille de route pour redresser la situation. En y repensant, je me dis qu'il s'agit de données cruciales sur le plan de la concurrence et que personne n'est disposé à divulguer ce type de renseignements en raison des lourds investissements que ces mesures requièrent.

J'aime bien le troisième paragraphe, où l'on nous donne de bonnes nouvelles au sujet de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Pour ce qui est de calculer la moyenne des salaires des employés et de la divulguer de façon transparente, si on constate qu'il y a une distorsion en raison de certains...

De nos jours, l'écart salarial n'est pas le fruit d'une décision consciente. Je crois que c'est quelque chose de très important. Alors, ce que j'aime du régime de transparence en matière de rémunération, c'est le fait qu'une entreprise sous réglementation fédérale pourrait tout simplement s'apercevoir que quelque chose ne tourne pas rond.

Ensuite, à la page suivante, vous dites que les organisations devraient procéder à des vérifications sur l'équité salariale. Diriez-vous que les deux vont presque de pair? Si une grande entreprise — une banque ou je ne sais quoi — donne des chiffres, ce sera à elle à se demander ce qui se passe, puis à essayer de trouver des solutions à l'interne, car, comme vous le dites à la première page de votre document, l'écart salarial n'est pas le fruit d'une décision consciente.

Qu'en pensez-vous?

● (2005)

Mme Serena Fong: Oui, vous avez tout à fait raison. On constate une réticence quant à la divulgation de cette information. Il s'agit de renseignements très confidentiels. C'est ce que vous gagnez, et personne ne veut parler de cela. Cela met les gens très mal à l'aise, mais si les entreprises rendent compte de l'état des choses en utilisant des moyennes et des fourchettes salariales, alors, oui, elles pourront se comparer entre elles, et c'est aussi ce que nous recommandons.

Tout à l'heure, vous avez dit que ce qui est mesuré est fait. Dans cette optique, je crois qu'il est utile d'avoir des lois de ce type sur la transparence et d'exiger que les moyennes soient rendues publiques.

M. Dan Albas: Je pense que nous avons un peu de difficulté avec cette notion étant donné que le secteur public et le secteur privé sont deux univers distincts. Je crois que nous essayons de trouver des outils qui éveilleront les consciences, car, comme je le disais, les Canadiens sont 874 000 à travailler dans ce secteur.

Diriez-vous que la transparence salariale pourrait être une façon de mobiliser le secteur privé? Encore une fois, je ne veux pas lancer de chiffres, mais le Comité aurait peut-être intérêt à regarder cela de plus près.

Mme Serena Fong: C'est ce que je pense. Nous avons montré que la transparence salariale a été très efficace pour combler les écarts, même au sein des organisations. Comme je l'ai dit à propos de Gap Inc., avant d'annoncer publiquement ce qu'elle avait fait, l'entreprise a effectué une étude sur l'équité salariale au sein de son organisation, et elle continue de suivre cette question de près. Cela fait partie de son programme pour créer un environnement inclusif.

Une autre chose que je trouve vraiment intéressante, c'est que l'entreprise fait constamment des vérifications, certes, mais elle met aussi de l'argent de côté pour corriger les écarts qu'elle pourrait découvrir.

Je crois effectivement que la transparence salariale est très utile, et du reste, on n'a pas à être à ce point spécifique. On pourrait se contenter de parler de fourchettes salariales, d'ordres de grandeur.

M. Dan Albas: La réglementation pourrait être mise en place de façon générale, puis les entreprises bien intentionnées — surtout les entreprises comme Gap, par exemple — ou celles qui constateraient que quelque chose ne tourne pas rond pourraient procéder à des vérifications en matière d'équité salariale ou prendre les mesures dont vous parliez pour redresser la situation. C'est bien cela?

Mme Serena Fong: Oui.

M. Dan Albas: J'aime beaucoup cette optique.

Je vais aborder rapidement la question de la « politique de non-négociabilité ». Il s'agit d'une politique qui a été lancée comme un décret s'appliquant à la fonction publique des États-Unis. Pouvez-vous dire un mot là-dessus? Vous pourriez nous donner un exemple de la façon dont cela pourrait être adapté au contexte canadien ou, à tout le moins, envisagé. Je crois que c'est un élément important.

Mme Serena Fong: Ne négociez pas. Contentez-vous de dire que le salaire est ce qu'il est.

La présidente: D'accord. Il se peut qu'il y ait un suivi de ce côté-là de la table.

Nous allons maintenant passer à Mme Benson, pour sept minutes.

Mme Sheri Benson: Merci.

Merci à tous de vos exposés. Les choses sont en train de se cristalliser autour de certains éléments et, assurément, ce sont des éléments dont différents intervenants nous ont parlé et qui pourraient faire partie de ce qui sera retenu par le Comité pour faire avancer la question.

Beth, vous avez dit quelque chose que j'ai trouvé très utile. D'autres témoins en ont aussi parlé, mais pas tout à fait comme vous. C'était au sujet de la complexité relative de l'équité salariale en comparaison d'autres sujets que nous avons été en mesure d'aborder plus facilement concernant l'équité en matière d'emploi et la discrimination salariale pure et simple. Est-ce à cause de cette complexité que nous devrions avoir un organisme indépendant possédant une certaine expertise en la matière?

D'après ce que vous nous dites, la raison pour laquelle ces plaintes en matière d'équité salariale prennent tant de temps à se régler — 20 ans pour l'une d'entre elles —, c'est qu'elles sont traitées à la pièce et que tout est à recommencer pour tout le monde, d'une fois à l'autre, selon la plainte à l'ordre du jour.

Est-ce bien ce que vous dites?

● (2010)

Mme Beth Bilson: Oui, c'est cela.

Si l'on a créé des instances et des tribunaux administratifs qui agissent en vertu de mandats légaux, c'est en partie en raison de leur expertise. Le litige en matière d'équité salariale qui a été entendu aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'est déroulé selon le processus normal en vertu de la loi, et il relevait soit de la Commission canadienne des droits de la personne, soit du Tribunal canadien des droits de la personne.

Leur vaste mandat couvrait toutes sortes de discriminations. Un groupe du Tribunal canadien des droits de la personne se saisissait par exemple d'une affaire, à l'exclusion de toutes les autres. Cette situation faisait qu'il n'était pas possible de renforcer l'expertise et de permettre aux gens de se familiariser avec des concepts complexes, et la mise en œuvre est assez compliquée.

Comme je l'ai déjà dit, il s'agit d'une simple proposition, mais la concrétiser est complexe. Nos recommandations se fondent sur l'idée de mettre sur pied un tribunal spécialisé.

Mme Sheri Benson: Merci.

Madame Fong, vous avez dit que Gap était la première entreprise du palmarès Fortune 500 aux États-Unis à divulguer des renseignements sur la rémunération et à confirmer qu'elle offrait un salaire égal aux femmes et aux hommes. Est-ce la seule entreprise à l'avoir fait?

Mme Serena Fong: Non. Depuis, d'autres compagnies ont annoncé qu'elles menaient des études relatives à la parité salariale. L'entreprise Salesforce a de son côté annoncé qu'elle avait constaté des écarts à la suite d'un audit. L'entreprise a finalement confirmé qu'elle avait dépensé entre 2 et 3 millions de dollars pour combler ces écarts. D'autres le font également.

Mme Sheri Benson: Pensez-vous que le leadership dont ont fait preuve leurs pairs...

Vous semblez dire que le rôle de votre organisme consiste à aider les dirigeants à se manifester et à proposer certaines normes que d'autres voudront atteindre.

Mme Serena Fong: C'est exactement cela.

Mme Sheri Benson: Bien.

Je pense, Janet, que les éléments que vous avez signalés, tout comme ceux dont a parlé Serena, sont importants. Les enjeux sont complexes. Si vous ne vous occupez que d'un seul secteur, ce n'est que là que l'écart salarial se rétrécira.

Vous parliez, je crois, du facteur systémique sur lequel il fallait se pencher. C'est un facteur critique. Il est facile de dire, comme certains l'ont fait, que si vous occupez le même emploi que quelqu'un d'autre et que vous n'avez pas le même salaire, c'est de la discrimination salariale. Mais pour régler le problème des inégalités systémiques, il nous faut des mandats et il faut que le gouvernement fasse preuve de leadership. Cela ne se fera pas tout seul en vertu du marché, car c'est l'une des raisons pour lesquelles nous en sommes encore là. Est-ce que cela a du sens?

Me Janet Borowy: Oui, en effet.

Il y a deux éléments à considérer, deux arguments à faire. Premièrement, une loi proactive et des délais concrets sont absolument essentiels. L'Ontario et le Québec, par exemple, avaient des calendriers pour la mise en place des régimes. Certains modèles ont montré qu'il n'est pas forcément nécessaire d'avoir un processus laborieux qui dure 20 ans, dans lequel vous réinventez la roue chaque fois que vous comparez devant un tribunal.

C'est sûr, il y a les recommandations du groupe de travail de 2004 qui, je dois vous le dire franchement, découlent de l'une des analyses les plus complètes sur l'égalité salariale jamais menée au niveau international. C'est un document exceptionnel et j'espère que le Comité ne va pas faire volte-face et tout recommencer, car c'est si important.

L'un des facteurs est une loi proactive. C'est un élément législatif clé.

Je tiens également à souligner l'importance de la transparence. Cela a fait l'objet d'une recommandation en 2004 et Mme Fong en a parlé. Le groupe de travail a demandé que les régimes d'équité salariale soient affichés et inscrits auprès d'une agence spécialisée. C'est un élément clé de la transparence. Des lois promulguées récemment au Royaume-Uni et aux États-Unis prévoient l'affichage de l'information salariale par chaque employeur du secteur privé. C'est un facteur également important. Mais ce n'est pas le seul. Après 40 années d'action, nous savons, à la coalition, qu'une seule loi ne permettra pas de combler l'écart.

Le Livre vert sur l'équité salariale publié en Ontario en 1985 faisait état d'un écart salarial de 38 %. Depuis l'adoption de la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario, l'écart est de l'ordre de 29 ou 30 %. L'écart s'est donc réduit de 8 %. C'est important, mais nous savons qu'il faut un plan global portant notamment sur un programme national de garderies, la formation et l'analyse

comparative entre les sexes dans tous les domaines du gouvernement.

• (2015)

La présidente: Merci, madame Borowy, votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à M. DeCourcey, qui a sept minutes.

M. Matt DeCourcey: Merci beaucoup, madame la présidente, et merci à tous d'être ici ce soir.

Madame Bilson, je suis heureux de pouvoir vous poser quelques questions, puisque je n'ai pas pu le faire il y a quelques semaines.

Depuis que vous êtes venue nous parler des recommandations du rapport de 2004 et du processus qui a été mis en oeuvre pour y donner suite, nous avons entendu toutes sortes de témoignages, dont certains étaient en faveur du cadre que vous aviez proposé. Ils faisaient mention, mais pas de façon précise, de certains secteurs dans lesquels le gouvernement hésitait à les mettre en oeuvre. Des témoins ont dit qu'un régime d'équité salariale proactif pouvait être mis en oeuvre par étapes en laissant une marge de manoeuvre en fonction de la taille des entreprises et des secteurs.

Avez-vous des commentaires à ce sujet? Si nous devons mettre sur pied un régime essentiellement fondé sur vos recommandations, quels sont les secteurs où il pourrait y avoir une marge de manoeuvre et où le régime pourrait être mis en oeuvre progressivement?

Mme Beth Bilson: Je pense que nos recommandations laissent en fait beaucoup de marge de manoeuvre, en partie parce que l'un des éléments du système que nous proposons prévoyait une large participation des employés et des employeurs dans la mise en place d'un régime. Je pense que ce type de proposition — qu'il faudrait évidemment étoffer un peu plus — permettrait beaucoup de flexibilité selon qu'il s'agit d'une entreprise de petite ou de grande taille, d'une entreprise du secteur public ou du secteur privé, d'une grande diversité d'emplois ou d'un effectif assez homogène. Tout est possible dans le cadre de la loi qui prévoirait une certaine flexibilité.

Je ne suis pas certaine d'avoir bien compris votre question concernant la mise en oeuvre et le calendrier. S'il faut établir des calendriers, comme l'ont fait l'Ontario et le Québec aux termes de leur loi, ils doivent évidemment être réalistes. On doit comprendre que la comparaison des emplois et l'entente à négocier sur le régime vont prendre du temps. En revanche, les échéanciers peuvent être utilisés pour retarder en quelque sorte la mise en oeuvre, ce que ne privilégiait certainement pas le groupe de travail. Nous souhaitions des échéanciers réalistes, mais assortis d'objectifs de mise en oeuvre.

• (2020)

M. Matt DeCourcey: Ce qui m'a frappé dans certains des témoignages, ce sont les points positifs qu'on a fait valoir. Peut-on les mettre en oeuvre par petits morceaux afin qu'ils soient plus facilement digérables, en confiant le relais au gouvernement? J'apprécie donc vos idées en la matière.

J'ai également entendu parler de la nécessité — et je demanderai peut-être à tous leur point de vue à ce sujet — du maintien de l'équité salariale, une fois le régime instauré.

Pouvez-vous nous dire, madame Bilson, et peut-être vous aussi madame Borowy et madame Fong, quels sont les meilleurs moyens d'assurer le maintien de l'équité salariale, une fois que la loi est entrée en vigueur ou qu'un régime est en place?

Mme Beth Bilson: Les exigences en matière de rapports sont le moyen le plus évident. Autrement dit, le régime d'équité salariale doit faire l'objet de rapports. C'était d'ailleurs l'une de nos recommandations. L'employeur doit remettre périodiquement des rapports sur la situation du régime qui a été mis en œuvre et il doit y avoir un suivi des résultats qui permet d'établir si l'écart se rétrécit, s'il reste le même et pour quelle raison, ou encore s'il s'élargit.

Mme Serena Fong: Lorsqu'on parle du maintien de l'équité salariale, on veut dire qu'il faut poursuivre les audits.

Pour revenir à ce que disait Mme Borowy, l'écart témoigne d'un symptôme plus large. Prenons l'exemple d'une entreprise qui déclare avoir fait un audit de la rémunération qui n'a fait ressortir aucun écart. On constate par ailleurs qu'il y a très peu de femmes dans des postes de direction. L'entreprise pourra dire qu'elle a comblé l'écart en faisant valoir que s'il n'y a que 10 employés dans un service et que l'un d'entre eux est une femme, elle offre à cette femme le même salaire que les autres.

Il faut voir s'il n'y a pas d'autre parti pris. Il faut également ventiler les données de façon différente. Il faut suivre la situation et continuer de faire des rapports. Il ne faut pas s'imaginer que tout est fini une fois qu'on a planifié l'équité salariale et qu'on l'a mise en œuvre au sein d'une entreprise ou d'un commerce. Il faut suivre la situation au niveau macro, ventiler les données différemment et examiner la représentation des femmes et des hommes dans d'autres services.

M. Matt DeCoursey: J'aimerais avoir votre point de vue, madame Borowy. Vous avez dit, je crois, qu'un système proactif fait partie d'un système plus complexe entourant l'équité salariale. Cela a peut-être trait à quelque autre mécanisme par lequel on assure le maintien du régime.

Me Janet Borowy: Pour ce qui est du maintien du régime, j'en reviens à la loi ontarienne qui stipule que chaque employeur établira et maintiendra des pratiques de rémunération qui prévoient l'équité salariale. L'employeur a donc l'obligation de procéder à des suivis ou à des audits réguliers. On remarquera d'ailleurs que dans les lieux de travail syndiqués de l'Ontario, les régimes d'équité salariale sont examinés régulièrement.

En outre, la loi tient compte des changements de circonstances. Lors d'une restructuration par exemple, les parties réévaluent la situation pour voir s'il faut modifier le régime où en négocier un tout nouveau en fonction des enjeux plus vastes dont parlait Mme Fong. Dans les...

La présidente: Merci beaucoup, madame Borowy. Je suis désolée de vous interrompre, mais votre temps est écoulé depuis déjà 30 secondes. Nous devons passer à la personne suivante.

Madame Stubbs, vous avez cinq minutes et 30 secondes.

Mme Shannon Stubbs (Lakeland, PCC): D'accord. J'espère ne pas être trop longue.

J'aimerais avoir plus d'informations sur la situation à l'étranger, si vous la connaissez. Étant donné le rayonnement international de votre organisme et les expériences qu'ont acquises vos entreprises dans divers pays, j'aimerais que vous nous parliez des pays qui ont réussi à faire progresser l'équité salariale et que vous nous expliquiez les raisons de leurs succès. J'aimerais aussi que vous abordiez toute la gamme des décisions prises en matière de politiques publiques et

des outils législatifs ou autres dans les pays qui ont connu le plus de succès.

Deuxièmement, vous pourriez nous parler des obstacles, des écarts ou des pressions à la baisse dans les pays qui n'ont pas aussi bien réussi à faire avancer l'équité salariale.

● (2025)

Mme Serena Fong: J'ai pris connaissance de témoignages où l'on parlait de pays comme la Suède et la Norvège. Ce que l'on constate dans ces pays — c'est en tout cas ce qui ressort de ces témoignages —, c'est que l'approche de l'équité salariale est très large, non seulement au niveau de la législation qui a trait par exemple au salaire minimum, à l'accès aux garderies à prix abordable, au congé parental égal pour l'homme ou la femme, entre autres, mais aussi au niveau de la représentation des femmes aux conseils d'administration et dans les postes de direction. Tout cela a été utile.

Il faut également examiner dans ces pays les partenariats avec le secteur privé, que j'ai déjà d'ailleurs mentionnés.

Lorsque l'on conjugue tous ces facteurs et que l'on considère le genre de lois qui sont adoptées, tout cela pousse le secteur privé à agir. Les entreprises veulent bien faire, combler les écarts et être montrées en exemple. C'est ce qui explique ce qui se passe à l'étranger. De bons partenariats se forgent et des mesures sont prises au niveau de la législation et au sein des entreprises.

Dans les pays où les écarts sont plus prononcés, de nombreux facteurs culturels interviennent. Au Japon, par exemple, l'administration Abe déploie beaucoup d'efforts dans ce domaine. On reconnaît le bien-fondé de la représentation accrue des femmes. Les entreprises doivent agir parce qu'elles perdent leur main-d'œuvre, mais il y a aussi beaucoup de tabous culturels à faire tomber à propos des femmes et du rôle qu'elles jouent dans la société. Cela prend du temps.

Comme le problème est malheureusement complexe, il faut agir immédiatement. Faire tomber les barrières sociétales prend du temps.

Mme Shannon Stubbs: Merci.

Madame Bilson, j'aimerais vous poser une question sur l'une des recommandations du rapport de 2004. On y recommandait que les entreprises soumissionnaires au titre du Programme de contrats fédéraux se conforment au régime d'équité salariale ou à tout autre régime semblable proposé par le gouvernement fédéral. À votre avis, est-ce que la conformité à l'équité salariale devrait être également un critère d'admissibilité aux subventions ou contributions fédérales.

Mme Beth Bilson: Je dirais que oui. Il faut savoir d'ailleurs que de nombreux éléments du cadre constitutionnel et législatif canadien laissent entendre que la discrimination est illégale.

Je crois savoir également que le gouvernement fédéral a la capacité, soit de passer des contrats avec des entreprises, soit de leur proposer des subventions ou des contributions. Il a de ce fait une influence sur elles et peut insister pour qu'on ne perpétue pas des pratiques de rémunération discriminatoires.

Il s'ensuit logiquement que la recommandation s'appliquerait aux entreprises qui reçoivent d'autres types d'avantages financiers du gouvernement fédéral.

Mme Shannon Stubbs: Merci.

La présidente: Vous avez 30 secondes.

D'autres témoins veulent-ils répondre à cette question en 20 secondes ou moins?

● (2030)

Me Janet Borowy: J'aimerais simplement signaler au Comité le rapport de 1984 de la Commission royale sur l'équité en emploi. Dans ce rapport, la juge Abella, qui présidait la commission, affirmait que c'est un argument fallacieux que de laisser entendre que les femmes devraient accepter d'être moins bien payées tant qu'on ne se serait pas occupé d'autres priorités financières.

Dans cette déclaration, la juge Abella fait ressortir l'un des facteurs qui sous-tend l'application d'un programme ou d'un régime d'équité en matière d'emploi aux entrepreneurs sous réglementation fédérale.

La présidente: D'accord. Merci beaucoup.

Il est 20 h 30. Comme on en a parlé, nous avons la salle jusqu'à 21 h 30. Nous pourrions faire une ronde complète de questions en

18 minutes, si c'est ce que veut le Comité, ou nous pourrions lever la séance tout de suite.

Est-ce qu'on est d'accord pour lever la séance?

Des députés: Oui.

La présidente: Il est très tard et cela fait trois heures que nous débattons sans interruption.

Nous avons eu d'excellentes informations. Merci beaucoup aux invités.

J'aimerais vous tenir au courant des témoins qui ont été invités. Certains ont décliné l'invitation et je vais vous les citer à titre d'information.

Ont donc décliné l'invitation l'Association du Barreau canadien, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Beatrix Dart, professeure à l'université de Toronto et le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes.

Nous avons également reçu aujourd'hui une autre demande de comparution de l'Association canadienne des avocats d'employeurs. Étant donné que la journée était bien avancée, nous l'avons invitée à soumettre un mémoire.

Nous avons demain, mardi, une réunion spéciale dans l'édifice du Centre et à une heure différente, à savoir de 17 h 30 à 19 h 30, avec les trois ministres. Nous aurons aussi une longue réunion mercredi soir.

Merci beaucoup à tous. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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