



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Comité permanent de la condition féminine

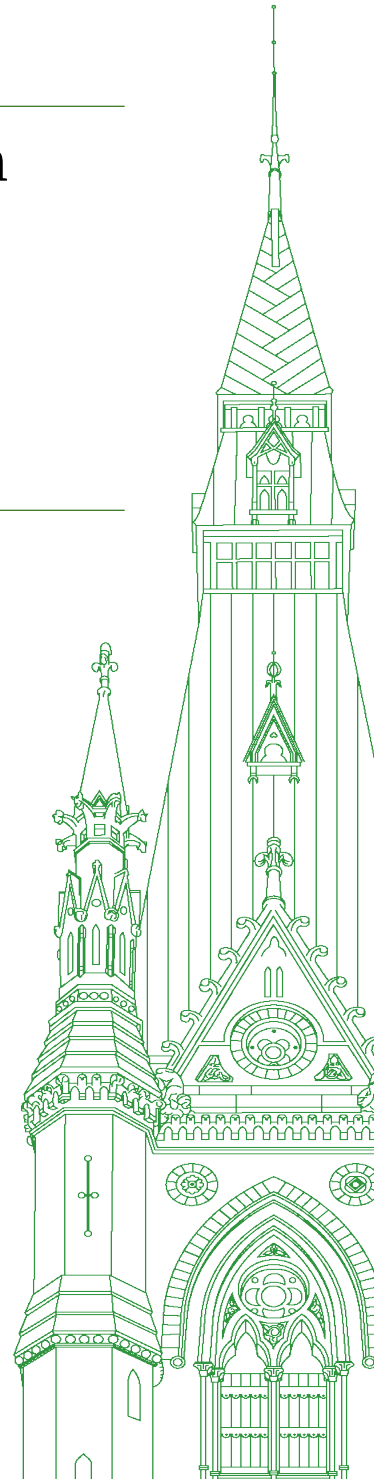
TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 009

PARTIE PUBLIQUE SEULEMENT - PUBLIC PART ONLY

Le mardi 8 décembre 2020

Présidente : Mme Marilyn Gladu



Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 8 décembre 2020

• (1200)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Je crois que nous sommes prêts.

Bienvenue à la huitième séance du Comité permanent de la condition féminine. Nous entendrons aujourd'hui une mise à jour sur l'équité salariale.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins d'aujourd'hui, qui sont Yves Giroux, directeur parlementaire du budget, Robert Behrend, analyste au Bureau du directeur parlementaire du budget, et Salma Mohamed Ahmed, assistante de recherche.

Avant de parler, veuillez attendre que je vous donne la parole. Quand vous voulez parler, veuillez activer votre microphone. Tous les commentaires doivent être adressés à la présidence. Vous pouvez choisir l'interprétation comme à toutes les réunions. Au bas de l'écran, sélectionnez « Parquet », « Anglais » ou « Français ». Veuillez parler lentement et clairement pour faciliter la tâche de nos interprètes.

Monsieur Giroux, vous avez cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire.

[Français]

M. Yves Giroux (directeur parlementaire du budget, Bureau du directeur parlementaire du budget): Madame la présidente, membres du Comité, bonjour.

Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître devant vous aujourd'hui. J'ai le plaisir de vous parler du rapport intitulé « Analyse financière du régime fédéral d'équité salariale », produit par mon bureau et publié le 4 novembre 2020. Je suis accompagné aujourd'hui des analystes responsables du rapport, Robert Behrend et Salma Mohamed Ahmed.

Le directeur parlementaire du budget soutient le Parlement en fournissant des analyses économiques et financières indépendantes et non partisans aux parlementaires dans le but, comme le prévoit la loi, d'améliorer la qualité des débats parlementaires et de promouvoir davantage de transparence et de responsabilité en matière budgétaire.

Conformément au mandat de notre bureau, nous avons produit une analyse indépendante du régime fédéral d'équité salariale. L'objectif de ce rapport est de présenter un aperçu des mesures de dépenses liées au régime proactif d'équité salariale du gouvernement du Canada dans les secteurs fédéraux public et privé.

[Traduction]

Madame la présidente, je me ferai un plaisir de répondre à vos questions sur notre analyse de l'équité salariale fédérale ou d'autres travaux du DPB.

Merci.

La Loi sur l'équité salariale, qui a reçu la sanction royale en décembre 2018, établit un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé sous réglementation fédérale. La protection de la Loi s'étend à environ 1,3 million d'employées: quelque 390 000 dans le secteur public et 900 000 dans le secteur privé.

Le budget de 2018 et l'Énoncé économique de l'automne 2018 prévoyaient des crédits additionnels pour instaurer le nouveau cadre administratif de la Loi, mais restaient muets sur les répercussions financières prévues des rajustements salariaux qui en résulteraient.

D'après les renseignements que le Bureau du directeur parlementaire du budget a obtenus du gouvernement du Canada, nous estimons le coût permanent du régime réglementaire de surveillance dans les secteurs de l'économie sous réglementation fédérale à 5 millions de dollars. Et les frais d'administration permanents de l'équité salariale dans la fonction publique sont évalués à 9 millions de dollars.

Le DPB a demandé au gouvernement de lui fournir son analyse financière des dépenses additionnelles qu'il prévoit engager pour appliquer la Loi. Le gouvernement a cependant refusé de communiquer ces données en invoquant la confidentialité des renseignements du Conseil privé de la Reine pour le Canada. Le DPB a utilisé d'autres sources pour analyser la rémunération des employés dans l'administration publique centrale. Ces données indiquent qu'une fois la Loi entièrement en vigueur, la facture salariale de l'administration fédérale pourrait augmenter de 621 millions de dollars à compter de 2023-2024.

La fonction publique fédérale représente environ 30 % de la main-d'œuvre sous réglementation fédérale. Elle exclut les sociétés d'État, les cabinets du premier ministre et des ministres, les institutions parlementaires et le secteur privé. Par conséquent, l'incidence sur l'ensemble des milieux de travail sous réglementation fédérale sera probablement beaucoup plus considérable.

Compte tenu des connaissances spécialisées requises et du fait qu'il possède les données administratives concernant ses employés, le gouvernement fédéral est le mieux placé pour rendre compte des conséquences financières sur la rémunération des employés. Les parlementaires pourraient vouloir encourager le gouvernement fédéral à fournir des estimations des hausses de salaire prévues des fonctionnaires fédéraux, ainsi qu'une analyse de leurs répercussions possibles sur les pensions et les autres avantages sociaux futurs.

• (1205)

La présidente: Merci beaucoup. Plusieurs membres du Comité ont siégé au Comité spécial sur l'équité salariale il y a des années; nous sommes donc très intéressés.

Passons à la première série de questions. Lorsque vous serez près de la fin de votre temps de parole, je lèverai la feuille indiquant une minute. Quand il vous restera 20 secondes, vous serez dans le rouge.

Sur ce, madame Sahota, je crois que vous avez les six premières minutes.

Mme Jag Sahota (Calgary Skyview, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie de m'avoir invitée à discuter de votre récent rapport sur l'équité salariale et la Loi sur l'équité salariale.

La journée d'hier marquait le 50^e anniversaire de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Comme l'équité salariale était l'une des questions soulevées dans ce rapport, je crois qu'il est tout à fait indiqué d'examiner aujourd'hui ce que le gouvernement a fait ou non pour les femmes. Il est dommage que les libéraux n'aient pas pu accorder à ce dossier toute l'attention qu'il mérite en veillant à ce que la ministre responsable de l'équité salariale, l'honorable Filomena Tassi, puisse comparaître ici aujourd'hui. J'ai hâte qu'elle vienne en janvier pour répondre à nos questions. Les Canadiens peuvent être certains que les conservateurs défendront toujours les femmes et l'égalité.

Dans votre rapport et dans votre déclaration à l'instant, vous avez parlé plusieurs fois d'une demande que vous avez adressée au gouvernement pour obtenir les documents qui vous aideraient à évaluer le coût de l'équité salariale. Le gouvernement a invoqué le secret des documents du Cabinet. Quels sont précisément les documents que vous demandiez? D'après votre expérience, le gouvernement a-t-il pris l'habitude de vous refuser de l'information? Cela a-t-il nuï à votre travail?

M. Yves Giroux: Je vous remercie de la question.

Madame la présidente, nous avons demandé des documents contenant des données précises sur le nombre et la répartition des employés par groupe professionnel, que le groupe soit à prédominance féminine ou masculine. C'est le genre d'information que nous recherchions au sujet de la fonction publique. Le gouvernement nous a répondu qu'il ne pouvait pas fournir ces renseignements en raison du secret du Cabinet, probablement parce que ce type d'information a été communiqué aux ministres lorsque le gouvernement a examiné la loi sur l'équité salariale dans le cadre des activités du Cabinet et des comités du Cabinet.

À mon avis, il est difficile de déterminer s'il s'agit bel et bien de documents confidentiels du Cabinet parce que ni mon bureau ni moi n'avons eu la possibilité de les voir. Ce n'est pas parce que quelque chose est inclus dans un mémoire au Cabinet ou fait l'objet de discussions au Cabinet que l'information ne peut pas être communiquée indépendamment du mémoire. Je donne souvent un exemple simple. Si vous joignez un article du Globe and Mail à un mémoire au Cabinet, il s'agit bien sûr d'un document confidentiel du Conseil privé de la Reine pour le Canada. Cela ne veut pas dire que vous deviez retirer tous les articles de ce numéro du Globe and Mail ou de tel autre journal sous prétexte qu'on a discuté d'un article du Globe and Mail au Cabinet. Il se peut fort bien, en l'occurrence, que le gouvernement ait estimé que les éléments ou l'infor-

mation dont nous avons besoin faisaient partie des délibérations du Cabinet, mais je ne suis pas sûre que la communication de ces renseignements à mon bureau aurait effectivement nuï au secret des délibérations du Cabinet.

La députée a également demandé si c'est un comportement habituel ou si cela s'est reproduit. On nous a très rarement refusé l'accès à de l'information, heureusement. En général, j'ai eu une bonne collaboration de la part du gouvernement. La principale exception, outre les renseignements sur l'équité salariale, a été l'information fiscale. Chaque fois que mon bureau ou moi cherchons des renseignements fiscaux, le gouvernement est très hésitant, même si nous demandons un certain niveau d'agrégation des données.

Ce sont les deux exceptions générales, l'impôt et l'équité salariale étant des exemples précis de cas où le bureau n'a pas obtenu l'information dont il avait besoin pour remplir son mandat législatif.

• (1210)

Mme Jag Sahota: Le gouvernement vous a dit qu'il ne pouvait pas fournir cette information en raison du secret du Cabinet. Maintenant que le projet de loi a été déposé, est-il possible d'obtenir cette information?

M. Yves Giroux: La réponse est toujours non, parce que cela reste un document confidentiel du Cabinet, même après le dépôt du projet de loi. Comme Mme Sahota l'a souligné, le fait que le projet de loi ait été déposé et adopté devrait pourtant permettre d'obtenir cette information. Cela dit, nous avons fait la demande après le dépôt du projet de loi. L'argument selon lequel le DPB devrait avoir accès à l'information puisque le projet de loi a été déposé ne semble pas avoir changé le point de vue du gouvernement sur la communication d'information.

Mme Jag Sahota: Merci.

Compte tenu du manque de transparence du gouvernement, vous avez dû utiliser d'autres sources pour obtenir ces chiffres. Le coût serait donc, au départ, de 477 millions de dollars, à quoi il faudrait ajouter les avantages sociaux, pour un total de 621 millions de dollars. Puisque le gouvernement vous a délibérément privés de renseignements, auriez-vous des raisons de croire que les chiffres réels pourraient être beaucoup plus élevés que ceux qui apparaissent dans votre rapport?

M. Yves Giroux: Nous avons utilisé de l'information accessible au public, mais qui était d'assez bonne qualité; il est tout à fait possible que le coût réel soit plus élevé, mais je ne sais pas dans quelle mesure, faute d'avoir accès à l'information que détient le gouvernement. Je ne suis pas certain que ce soit beaucoup plus élevé. Seul le gouvernement serait en mesure de le confirmer grâce aux renseignements qu'il détient.

Mme Jag Sahota: Merci.

La présidente: Très bien.

C'est au tour de Mme Zahid. Vous avez six minutes.

Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.): Merci, madame la présidente. Je remercie les témoins d'être venus comparaître devant le Comité aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à M. Yves Giroux.

Je vous remercie d'être venu nous parler de la Loi sur l'équité salariale et du premier système de rémunération proactif au Canada. Nous l'attendions depuis longtemps. Nous attendons avec impatience sa mise en œuvre l'an prochain, en 2021. J'ai jeté un coup d'œil au règlement que le gouvernement a présenté pour consultation dans la partie 1 de la Gazette du Canada.

Dans ce règlement, le ministère fournit des estimations du coût pour la fonction publique fédérale et pour le secteur privé.

Ces estimations fournissent-elles, selon vous, des renseignements importants et nécessaires?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, le règlement fournit des chiffres sur une période de 10 ans. C'est effectivement un élément important pour calculer le coût éventuel du régime d'équité salariale. Ce sont également des renseignements importants pour mesurer les effets de l'écart salarial entre des emplois à valeur égale partout au pays au cours de la période de 10 ans visée par le règlement — du moins en termes de coût. Donc, oui, ce sont des renseignements importants.

Mme Salma Zahid: Nous savons tous qu'une loi sur l'équité salariale est nécessaire. Je suis très heureuse que notre gouvernement l'ait proposée et adoptée au cours de notre dernier mandat. Il s'agit d'un système transformationnel qui fera enfin respecter le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale dans les emplois relevant de la compétence fédérale.

Pourriez-vous nous expliquer comment ce système profitera aux Canadiennes et comment il fera progresser l'égalité entre les sexes?

• (1215)

M. Yves Giroux: Si j'ai bien compris, madame la présidente, la loi sur l'équité salariale fera obligation aux employeurs de créer des comités d'équité salariale et d'examiner les groupes professionnels à prédominance masculine et féminine. Les groupes à prédominance féminine recevront une rémunération équivalente à celle des groupes à prédominance masculine pour un travail de valeur égale selon les critères des compétences, de l'effort, etc.

Le projet de loi énonce une série de critères, que je ne vais pas énumérer parce que cela prendrait beaucoup plus que cinq ou six minutes. Ce sera une étape importante dans la reconnaissance du principe de l'équivalence de rémunération pour un travail de valeur égale dans les divers groupes professionnels. Cela va au-delà de la comparaison d'emplois semblables ou identiques, car cela donne une valeur au travail de ces employés.

Oui, en ce sens, c'est un progrès important pour l'égalité entre les sexes et pour la rémunération d'un travail de valeur égale, par opposition à la simple comparaison entre des tâches identiques.

Mme Salma Zahid: Vous estimez donc que ce projet de loi sera bénéfique pour les Canadiennes et qu'il contribuera à faire progresser l'égalité entre les sexes, n'est-ce pas? Êtes-vous d'accord avec cela?

M. Yves Giroux: Il serait très difficile de ne pas l'être. Puisque l'objectif déclaré du régime d'équité salariale est de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale, je pense que l'un des avantages sera évidemment d'offrir un meilleur salaire aux groupes qui étaient désavantagés. Il est vrai que cela profitera à certaines femmes, mais cela pourrait aussi profiter à certains groupes à prédominance masculine, bien qu'aucun exemple ne me vienne à l'esprit. Mais cela va certainement améliorer ou faire progresser l'égalité entre les sexes.

Mme Salma Zahid: Madame la présidente, combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Une minute et demie.

Mme Salma Zahid: D'accord.

Pourriez-vous nous parler des avantages de ce système pour notre économie?

Je sais que, selon les estimations du gouvernement, l'équité salariale produira un avantage net de 28 millions de dollars au cours des 10 prochaines années, sans compter les retombées économiques indirectes.

Pourriez-vous nous parler de ces retombées économiques?

M. Yves Giroux: Je ne suis pas certain, madame la présidente, de pouvoir parler des avantages globaux. Le rapport avait pour objet de calculer le coût du projet pour les emplois sous réglementation fédérale et, plus précisément pour nous, d'en calculer le coût pour la fonction publique fédérale. De ce point de vue, cela permettra d'augmenter la rémunération des groupes professionnels à prédominance féminine à raison d'environ 600 millions de dollars par an à partir de 2023-2024. C'est l'un des avantages dont je peux parler dans le cadre de mon mandat.

La présidente: Très bien.

Nous allons passer à Mme Larouche.

[Français]

Vous disposez de six minutes.

Mme Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Monsieur Giroux, c'est un plaisir de vous accueillir aujourd'hui. Comme le mentionnait ma collègue précédemment, dans un contexte où l'on soulignait hier les 50 ans du dépôt du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, nous avons beaucoup évolué depuis 50 ans. Cependant, dans mon discours d'hier, j'ai parlé de certaines choses qu'il reste à faire avancer, notamment cette fameuse Loi sur l'équité salariale.

En effet, je crois vraiment qu'il faut se servir de la COVID-19 pour repenser notre économie. Il faut voir également en quoi les femmes ont été davantage pénalisées pendant la pandémie et si nous devons maintenant instaurer des mesures féministes dans cette économie. Pour moi, l'équité salariale en est une. Au Québec, la Loi sur l'équité salariale est en vigueur depuis 1996. Or, la Loi sur l'équité salariale du Canada a été adoptée en 2018 ici à Ottawa, mais n'est toujours pas en vigueur. On sait que le gouvernement fédéral a décidé d'attendre que les entreprises relevant de sa compétence se fassent à l'idée et commencent à réfléchir à la manière de mettre cette nouvelle loi en œuvre.

Selon vous, quels sont les obstacles, au fédéral, qui font traîner la mise en œuvre de cette loi?

Par ailleurs, au bout du compte, pensez-vous que ce sont les femmes qui en payent le prix, et dans quelle mesure?

• (1220)

M. Yves Giroux: Madame la présidente, je ne peux pas spéculer sur les raisons qui font que le régime fédéral d'équité salariale a pris 22 ans de plus que celui du Québec avant de voir le jour. C'est une mesure législative, qui dépendait donc probablement de la volonté des législateurs au fil du temps.

Parmi les avantages qu'en tireront les femmes, comme le démontre le rapport, je peux mentionner que la rémunération des groupes désavantagés a des chances d'augmenter d'environ 620 millions de dollars par année à partir de 2023-2024, selon nos estimations. Cet argent a bien des chances de se retrouver dans les poches des femmes puisque ces dernières font souvent partie des groupes désavantagés. En effet, pour un travail de valeur égale à celui des hommes, elles ne reçoivent pas la même rémunération.

Les règlements que le gouvernement a déposés dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi indiquent qu'une rémunération additionnelle d'environ 2 milliards de dollars en valeur actualisée nette sera versée dans le secteur privé sur une période de dix ans.

Mme Andréanne Larouche: J'aimerais parler des autres effets de l'équité salariale et avoir votre point de vue. J'ai devant moi une étude de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec, ou CNESST, menée auprès d'entreprises privées et qui rapporte d'autres avantages que le seul avantage financier.

L'étude indique que 43 % des entreprises qui ont terminé leurs démarches d'équité salariale remarquent des retombées positives sur leur organisation. Les effets positifs les plus souvent mentionnés pour les employeurs sont l'amélioration du climat, des relations de travail et de la productivité dans 44 % des cas, une plus grande équité au sein de l'entreprise dans 40 % des cas, une meilleure connaissance des emplois dans 29 % des cas, et la mise à jour ou l'instauration d'une politique salariale dans 20 % des cas.

Selon vous, quels avantages autres que financiers cette nouvelle Loi pourrait-elle avoir?

M. Yves Giroux: Lorsqu'une entreprise ou un employeur s'intéresse davantage à son personnel ou effectue une étude plus en profondeur des emplois, de leur valeur et des efforts requis pour chaque catégorie de tâche ou de responsabilité, les employés en sont reconnaissants. En effet, ces employés se sentent souvent dévalorisés à cause d'une rémunération un peu plus basse que celle qui devrait leur être versée. Selon moi, cette meilleure reconnaissance des employés est sûrement l'un des avantages qui découleront de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

En outre, la Loi augmentera probablement l'attractivité de certaines catégories d'emploi et le taux de rétention des employés, ce qui sera un autre avantage très important découlant de son application. En effet, si une catégorie d'emploi est occupée principalement par des femmes et que la rémunération qui y est associée est un peu plus élevée, il devrait être plus facile pour les employeurs d'attirer et surtout de conserver des gens pour occuper ces emplois et effectuer ces tâches.

Mme Andréanne Larouche: On a beaucoup parlé des effets de la COVID-19 sur les femmes.

Comment l'application de la Loi sur l'équité salariale aurait-elle pu aider les femmes à passer au travers de cette crise sans subir autant d'effets négatifs?

M. Yves Giroux: C'est une question à laquelle il est beaucoup plus difficile de répondre, parce que la pandémie est un événement bouleversant et sans précédent. Il est donc difficile d'imaginer ce que la Loi sur l'équité salariale aurait pu apporter comme changements pour les femmes si elle avait été pleinement en vigueur.

Étant donné que la pandémie a frappé de plein fouet plusieurs groupes différents, je ne sais pas la mesure dans laquelle la Loi sur

l'équité salariale aurait eu des effets sur le marché de l'emploi pour les femmes. C'est malheureusement difficile de répondre à cette question.

• (1225)

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

Vous dites que...

[Traduction]

La présidente: Excusez-moi.

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

Mme Lindsay Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci, et merci aux témoins de leur présence aujourd'hui.

Comme beaucoup de mes collègues, je rappelle que nous parlons d'un enjeu qui a fait l'objet d'un rapport au gouvernement il y a 50 ans. Le fait que cette loi n'ait pas encore été mise en œuvre — vous en avez parlé en soulevant la question — retarde évidemment le moment où les femmes seront considérées comme ayant les mêmes droits que les hommes.

Il faut quand même préciser qu'il s'agit de droits de la personne et que le gouvernement, qui est chargé d'adopter des règlements et des lois de transformation, est aussi un employeur. Il joue donc un double rôle dans la violation de ces droits.

Vous avez dit que le gouvernement a refusé de fournir de l'information que vous aviez demandée pour les besoins de votre étude et que c'était un peu inhabituel, puisque vous demandiez des données statistiques, si j'ai bien compris. Vous ne demandiez pas de noms confidentiels ni de données précises sur des gens. Se pourrait-il donc qu'on vous ait caché certains chiffres?

C'est pourquoi vous n'avez pu obtenir de chiffres que sur 30 % des effectifs sous réglementation fédérale, c'est bien cela?

M. Yves Giroux: Oui, c'est exact. Nous n'avons obtenu de chiffres que sur 30 % des effectifs sous réglementation fédérale, et il s'agit de la fonction publique.

Mme Lindsay Mathysen: Et ces 30 % représentent donc les 621 millions de dollars. Vous avez dit que le manque à gagner actuel des femmes se rapprocherait davantage de 2 milliards de dollars, puisque la loi n'a pas encore été mise en œuvre.

M. Yves Giroux: Les 2 milliards de dollars dont j'ai parlé sont un chiffre divulgué par le gouvernement dans le cadre de son règlement. Ce chiffre porte sur une période de 10 ans, et c'est une valeur actualisée nette. C'est la valeur en dollars courants obtenue en appliquant le régime d'équité salariale au secteur privé.

Que Mme Mohamed Ahmed et M. Behrend me corrigent si je me trompe au sujet des 2 milliards de dollars.

Mais je crois que c'est bien cela.

Mme Lindsay Mathysen: Vous avez raison, effectivement. Très bien.

Vous avez également indiqué dans le rapport qu'il y avait parfois un manque à gagner d'environ 3 \$ l'heure. Si on appliquait ce chiffre à toute la durée de vie active d'une personne, on constaterait une incidence importante sur sa pension de vieillesse et sur les revenus dont elle disposerait à la retraite. Est-ce également exact?

M. Yves Giroux: C'est tout à fait exact. Un manque à gagner de 3 \$ l'heure représente environ 6 000 \$ par an et, sur l'ensemble de la vie active, cela peut facilement atteindre des dizaines de milliers de dollars.

Cela a aussi une incidence sur la pension de retraite, qu'il s'agisse du RRQ, du RPC ou d'un régime de pension d'employeur, parce que ces prestations sont presque toujours calculées en fonction des gains. Plus vos gains sont faibles, plus vos prestations du RPC ou du RRQ sont faibles, et plus votre pension est faible également.

Mme Lindsay Mathyssen: Cette loi ne serait évidemment pas rétroactive. Nous ne serions pas en mesure d'indemniser toutes les femmes qui ont travaillé dans le secteur public, même s'il s'agit des 30 % dont il est question ici, au regard de la rémunération perdue et du temps perdu.

Je rappelle au passage que le syndicat des maîtres de poste a gagné sa cause en matière d'équité salariale, mais qu'il s'occupe maintenant de dizaines de milliers de réclamations parce qu'il a fallu 27 ans pour obtenir une partie de cette indemnisation. Il a obtenu cette rémunération rétroactive, et il y a beaucoup à faire dans le cadre de l'application de cette décision et de cette victoire, notamment auprès de l'ARC.

En matière d'échéancier, je crois qu'il est question de 42 000 réclamations problématiques. À l'échelle d'une fonction publique fédérale beaucoup plus vaste, comment s'y prendra-t-on et est-ce que cela retarderait considérablement les avantages de la loi sur l'équité salariale, si elle était effectivement appliquée dans un délai raisonnable?

• (1230)

M. Yves Giroux: Madame la présidente, je vais probablement demander à M. Behrend ou à Mme Mohamed Ahmed d'intervenir au sujet des délais de mise en œuvre du régime d'équité salariale, en gardant à l'esprit qu'ils ont moins d'une minute pour répondre.

M. Robert Behrend (conseiller-analyste, Bureau du directeur parlementaire du budget): Je vous remercie de la question.

Dès l'entrée en vigueur de la loi, qui est prévue au début de 2021, les employeurs auront trois ans pour créer leur régime d'équité salariale. Ceux qui ont des difficultés ou dont les effectifs sont nombreux pourront demander une prolongation, mais il reviendra à la commissaire à l'équité salariale de prendre cette décision.

Mme Lindsay Mathyssen: Ce retard pourrait vouloir dire que les femmes seront encore lésées pendant 10 ans et que le gouvernement fédéral, comme employeur, continuera de violer ces droits de la personne.

La présidente: Votre temps est écoulé.

Passons à la deuxième série de questions. Madame Sahota, vous avez cinq minutes.

Mme Jag Sahota: Merci, madame la présidente.

Vous avez récemment présenté des rapports sur l'état de nos finances et sur les dépenses liées à la COVID. Puisque ce gouvernement a dépensé plus que tous les autres pays du G7 et qu'il a obtenu moins en retour, sera-t-il, d'après vous, en mesure de respecter ses promesses d'équité salariale au cours du prochain exercice financier, ou est-ce que les femmes continueront de souffrir d'inégalité salariale sous le gouvernement libéral?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, c'est une loi, et j'espère que le gouvernement ne reniera pas sa propre loi et qu'il respectera

effectivement la loi votée par des parlementaires comme vous. Je n'ai aucune raison de croire qu'il reniera sa propre loi et son propre règlement ni qu'il ne mettra pas rapidement en œuvre le régime d'équité salariale, puisqu'il s'agit désormais d'une loi, d'une loi fondamentale, et qu'au moins une partie de la réglementation a été adoptée.

Mme Jag Sahota: Ma collègue a posé des questions sur le cadre de mise en œuvre et demandé pourquoi c'était plus rapide au Québec qu'au Canada. Vous avez dit que cela avait à voir avec la volonté des législateurs.

La loi a été adoptée en 2018. Nous sommes maintenant à la fin de 2020, et il n'y a toujours pas de réglementation.

Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet? Cela aurait-il pu se faire plus rapidement? Pourquoi ce délai, d'après vous?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, je ne suis pas un spécialiste de l'équité salariale et de la mise en œuvre du régime d'équité salariale, mais je sais une ou deux choses sur les rouages du gouvernement et l'élaboration d'une réglementation. C'est une loi du gouvernement, et on devait donc s'y attendre. Je suis convaincu qu'on aurait pu rédiger et mettre en œuvre un règlement plus rapidement et le faire entrer en vigueur plus tôt.

Je ne sais pas pourquoi cela n'a pas été le cas. Je pense que seuls la ministre et ses collaborateurs pourraient vous donner les vraies réponses. On ne peut que spéculer, mais je ne peux pas vous dire avec certitude pourquoi il y a un délai entre la loi et sa mise en œuvre.

Mme Jag Sahota: Vous avez dit que le gouvernement n'avait toujours pas publié de règlement dans la Gazette. Que devrait contenir ce règlement, et quand croyez-vous qu'il devrait être publié? Cela pourrait-il entraîner une augmentation du coût et, dans l'affirmative, de combien?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, il est clair que le règlement peut entraîner une augmentation du coût de la loi puisque, comme on sait, c'est dans le détail que les choses se compliquent, et le détail se trouve généralement dans la réglementation.

Je vais demander à M. Behrend et à Mme Mohamed Ahmed de vous parler de ce qui n'a pas encore été publié du règlement et de ce que ces aspects devraient couvrir.

M. Robert Behrend: Madame la présidente, ce règlement fournit des détails sur les méthodes que les employeurs utiliseront pour déterminer la valeur de l'emploi dans les catégories à prédominance féminine par rapport aux groupes à prédominance masculine. Ces coûts englobent l'application et l'entretien des programmes. Les employeurs devront réserver des ressources pour maintenir l'équité salariale lorsque les régimes seront en place.

Quant aux coûts supplémentaires, le règlement indique que le gouvernement fédéral pourra s'appuyer en grande partie sur la loi. Le cadre de mise en œuvre est prévu dans la loi pour que le gouvernement fédéral puisse l'appliquer à la fonction publique. Il s'agit, en fait, des détails supplémentaires applicables au secteur privé — aux entreprises de 10 employés ou plus qui devront appliquer cette loi.

• (1235)

Mme Jag Sahota: Merci.

[Français]

La présidente: Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche: Pardonnez-moi, madame la présidente, je pense que c'est aux libéraux d'avoir leur tour de cinq minutes.

La présidente: Oui, vous avez raison.

[Traduction]

Madame Hutchings, vous avez cinq minutes.

Mme Gudie Hutchings: Je remercie ma collègue d'en face et je remercie les témoins de leur présence parmi nous aujourd'hui. C'est formidable d'entendre les conservateurs se rallier enfin à l'équité salariale, surtout qu'ils ont voté contre cette mesure dans le projet de loi d'exécution du budget. Je suis très heureuse que mes collègues soient d'accord avec cette loi très importante.

Monsieur Giroux, avant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale par notre gouvernement, les femmes qui estimaient être sous-payées par rapport à leurs homologues masculins devaient déposer une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et, malgré ce recours, beaucoup ont continué à être sous-payées. En 2019, selon les salaires horaires des travailleurs à temps plein, pour chaque dollar gagné par un homme au Canada, nous savons que les femmes n'ont gagné que 89 ¢. Pourriez-vous nous parler des différences entre l'ancien système fondé sur les plaintes et le nouveau système proactif d'équité salariale que notre gouvernement mettra en œuvre en 2021?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, je ne peux malheureusement pas parler des différences entre les deux régimes, car je ne connais pas très bien le régime d'équité salariale.

Peut-être que mes collègues M. Behrend et Mme Mohamed Ahmed pourraient vous en dire un peu plus.

M. Robert Behrend: Madame la présidente, le régime d'équité salariale codifie un ensemble d'étapes, un ensemble de processus. Les employeurs devront instaurer le régime dans leur milieu de travail, et ce sera évidemment avantageux pour les employés. La codification élimine une partie du fardeau des employées contraintes de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, puisqu'il s'agira d'une procédure en soi. Il y a maintenant un Commissariat à l'équité salariale, qui pourra vraiment se concentrer sur le travail à faire et sur les plaintes.

Deuxièmement, il y a maintenant une certaine transparence dans les effectifs sous réglementation fédérale. Tous les employeurs auront ce régime d'équité salariale, et tous les employés sauront donc que l'équité salariale sera une caractéristique des entités sous réglementation fédérale.

Mme Gudie Hutchings: Selon votre rapport, l'augmentation de la rémunération des employés de la fonction publique en 2021-2023 serait de 477 millions de dollars, outre 144 millions de dollars en pensions et avantages sociaux. Les femmes ont donc été sous-payées à raison de 621 millions de dollars. Voilà qui a dû avoir des retombées économiques.

Pourquoi ces coûts n'ont-ils jamais été corrigés dans le cadre du système d'équité salariale fondé sur les plaintes, en vigueur auparavant?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, étant donné que Mme Hutchings a posé une question tout à l'heure au sujet du régime précédent, je ne peux que spéculer en disant qu'il était probablement beaucoup trop fastidieux pour les employés, le plus souvent des femmes, de porter plainte et d'obtenir des recours. C'est probablement pour cela que la rémunération n'a pas été corrigée

auparavant. C'est à cause de la difficulté à se faire entendre, et peut-être aussi du peu d'attention accordée à la distinction entre travail de valeur égale et travail identique. C'est une notion très complexe. Et, quand on ne connaît pas les subtilités de l'équité salariale, il est difficile de porter plainte et de faire valoir son point de vue.

J'imagine que ce sont là les raisons. Je pense ne pas être loin de la vérité.

● (1240)

Mme Gudie Hutchings: Très bien. C'est intéressant, parce que M. Harper a déclaré que l'équité salariale était une « arnaque ». Je suis heureuse que nous en parlions maintenant.

L'une des prochaines études du Comité concerne les répercussions que subissent les femmes en milieu rural par rapport à d'autres secteurs ou à d'autres régions du pays. Avez-vous des commentaires à faire à ce sujet? Est-ce que ces différences ont compté dans votre travail sur la Loi? Avez-vous regroupé le tout dans les salaires et les avantages sociaux ou avez-vous adapté les dispositions en fonction des répercussions en milieu rural?

M. Yves Giroux: Je ne pense pas que nous ayons fait une distinction entre régions rurales et régions urbaines.

Madame Mohamed Ahmed, corrigez-moi si je me trompe.

Mme Salma Mohamed Ahmed (assistante de recherche, Bureau du directeur parlementaire du budget): Non, c'est exact. Nous visions uniquement les femmes qui travaillent dans la fonction publique fédérale.

Mme Gudie Hutchings: Combien de temps me reste-t-il, madame la présidente?

La présidente: Il vous reste 20 secondes.

Mme Gudie Hutchings: Oh, alors merci.

Joyeux Noël et joyeuses Fêtes.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant du côté du Bloc québécois.

Madame Larouche, vous avez deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Giroux, vous avez répondu plus tôt à une question sur l'équité salariale. On a dit que le fait que la Loi sur l'équité salariale ne s'applique pas encore à des répercussions sur les femmes âgées. Comme les femmes vivent souvent plus longtemps que les hommes, elles se retrouvent seules et n'ont pas amassé les mêmes économies que les hommes.

Dans votre exposé, vous avez dit que les parlementaires pourraient vouloir encourager le gouvernement fédéral à fournir des estimations des hausses de salaire prévues des fonctionnaires fédéraux, ainsi qu'une analyse de leurs répercussions possibles sur les pensions et les autres avantages sociaux futurs, notamment sur les femmes.

Pourquoi est-il important que les parlementaires aient accès à ces données?

Quelle incidence une telle analyse de coûts pourrait-elle avoir, le cas échéant, sur notre travail de parlementaires?

M. Yves Giroux: Merci.

Une telle analyse pourrait avoir des répercussions importantes sur l'information que vous avez. Comme je l'ai mentionné un peu plus tôt, nous n'avons pas eu accès aux renseignements que le gouvernement détient, parce qu'ils ont été définis comme étant des délibérations confidentielles du Cabinet.

Notre estimation est donc basée sur des données publiques, mais le gouvernement a des données beaucoup plus raffinées. Par conséquent, les estimations du gouvernement, si elles sont bien faites, seraient probablement plus précises et permettraient d'évaluer l'incidence de l'application de la Loi sur l'équité salariale sur les gains prospectifs des employées qui en bénéficieraient. C'est une loi prospective qui n'a pas d'effet rétroactif.

D'après le profil démographique des personnes qui bénéficieraient de la Loi, le gouvernement pourrait aussi indiquer quelle sera l'incidence sur les revenus futurs et les revenus de ces employées. On parle d'employées de la fonction publique fédérale qui sont majoritairement couvertes par un régime de retraite. La rémunération additionnelle aura aussi une incidence sur les prestations de retraite de ces employées.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur Giroux.

Tout à l'heure, j'ai parlé d'une étude du Québec qui fait état d'autres répercussions sur les entreprises du secteur privé. Sur les 1,3 million d'employés auxquels la Loi pourrait s'appliquer...

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée. Votre temps est écoulé.

La parole est à Mme Mathysen, pour deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: Merci.

Dans votre rapport, il est un peu question aussi de la commissaire à l'équité salariale. Vous avez dit qu'elle avait été embauchée à la fin de 2019-2020. Vous dites maintenant que la Division de l'équité salariale aura probablement un effectif complet d'ici 2020-2021. Est-ce que cela correspond à la vitesse d'embauche? Est-ce conforme à la lenteur des progrès concernant la réglementation et les autres mesures proposées par le gouvernement?

• (1245)

M. Yves Giroux: Madame Mohamed Ahmed, pouvez-vous répondre au sujet de l'embauche de la commissaire à l'équité salariale?

Mme Salma Mohamed Ahmed: Je crois que M. Behrend a plus d'information que moi à ce sujet.

M. Robert Behrend: À la suite de l'adoption de la loi en décembre 2018 dans le cadre du projet de loi d'exécution du budget, une commissaire à l'équité salariale a été nommée pour la première fois en septembre 2019, environ neuf ou dix mois plus tard. Je crois savoir qu'elle a été nommée pour un deuxième mandat en septembre dernier. Le Commissariat continue de multiplier les outils destinés aux employeurs. Mais il attend que la loi entre en vigueur pour pouvoir vraiment s'engager pleinement...

Mme Lindsay Mathysen: La réglementation a donc aussi retardé ses activités.

Compte tenu de cette étude, pensez-vous que la commissaire à l'équité salariale aura les ressources nécessaires pour assumer le rôle qui lui a été confié?

M. Yves Giroux: Il faudra probablement ajuster le montant en fonction de la rigueur et de la rapidité des organismes fédéraux à créer des comités sur l'équité salariale et de leur rapidité à instaurer les régimes d'équité salariale qu'ils sont censés mettre en place. Il se pourrait fort bien que la commissaire ait besoin de plus de ressources selon la rapidité et la rigueur des employeurs.

La présidente: Écoutons Mme Wong, pour cinq minutes.

L'hon. Alice Wong (Richmond-Centre, PCC): Merci, madame la présidente, et merci beaucoup aux témoins. C'est effectivement une question très importante.

Pour faire suite à ce qu'a dit ma collègue, la commissaire à l'équité salariale n'est en poste que depuis neuf mois. Autrement dit, le gouvernement n'a rien fait pour faire avancer les choses auparavant.

Qu'en est-il des personnes affrontant des difficultés? Par exemple, vous êtes entre autres chargé d'aider les gens à comprendre leurs droits et leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Ce qui m'inquiète, ce sont les personnes très vulnérables qui n'ont peut-être pas la capacité de comprendre. Qu'en est-il des personnes d'ethnicités différentes, des personnes handicapées et des personnes qui ne travaillent pas à temps plein en raison de responsabilités familiales non rémunérées? Comment votre bureau pourra-t-il aider et informer ces gens, ou est-ce qu'il incombera au gouvernement de s'assurer que ces employés soient informés?

M. Yves Giroux: Je vous remercie de la question.

Madame la présidente, mon bureau a pour responsabilité de fournir des renseignements non partisans et impartiaux aux parlementaires comme vous. Le rôle d'informer les Canadiens des programmes gouvernementaux et des obligations des employeurs ne relève pas vraiment de mon mandat. Je crois qu'il incombe au gouvernement et aux employeurs d'informer leurs propres employés de leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Le gouvernement, qui est aussi un employeur comme l'a souligné un membre du Comité, a la double obligation d'informer ses propres employés de leurs responsabilités et de leurs droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

L'hon. Alice Wong: Merci.

Qu'en sera-t-il de la pension de beaucoup d'employés? Je pense aussi aux aînés, qui seront probablement touchés par l'inaction du gouvernement, parce que cela fait cinq ans. Si on accumule au fil des ans, cela fera beaucoup pour eux.

Est-ce que l'un d'entre vous aurait des commentaires, s'il vous plaît?

• (1250)

M. Yves Giroux: Madame la présidente, l'impact sur les aînés se fera surtout sentir sur ceux qui ne sont pas encore à la retraite.

Mais, comme Mme Wong l'a souligné, les aînés actuels qui n'ont pas bénéficié de la Loi sur l'équité salariale souffriront de ne pas avoir bénéficié d'une rémunération plus élevée tout au long de leur carrière et de toucher, par conséquent, une pension de retraite moindre que ce qu'ils auraient obtenu si la loi avait été en vigueur, par exemple depuis 1996 si elle était entrée en vigueur en même temps que dans des provinces comme le Québec.

Les aînés de demain bénéficieront donc d'une rémunération ou d'un salaire plus élevés, mais les aînés actuels ne bénéficieront pas d'une loi qui n'est entrée en vigueur qu'en 2020-2021. En ce sens, donc, oui.

L'hon. Alice Wong: Qu'en est-il des travailleuses à temps partiel? Leurs prestations seront évidemment beaucoup moins élevées. Les femmes ne travaillent peut-être pas à temps plein en raison de leurs responsabilités familiales, entre autres.

Qu'en pensez-vous? Quelles seraient les répercussions sur ces personnes?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, je vais demander à Mme Mohamed Ahmed ou à M. Behrend de répondre très brièvement.

M. Robert Behrend: Madame la présidente, le calcul est fondé sur une analyse des gains horaires, ce qui englobe tous les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Cette analyse n'incluait pas d'évaluation par groupe permettant d'effectuer une ventilation du montant total.

La présidente: Très bien.

Madame Hutchings, fermez la marche. Vous avez les cinq dernières minutes de questions.

Mme Gudie Hutchings: Je vais céder la parole à M. Serré.

[Français]

M. Marc Serré: Merci beaucoup, madame la présidente. Je vais partager mon temps de parole avec Mme Sidhu.

Monsieur Giroux, je vous remercie du travail que vous faites avec votre équipe.

Vous avez mentionné que le gouvernement n'était pas transparent en ce qui concerne les chiffres, mais les estimations de coûts et les règlements ont été publiés dans la Partie I de la *Gazette du Canada* le 14 novembre.

Alors, pouvez-vous expliquer pourquoi vous croyez que le gouvernement n'a pas été transparent quant aux coûts et aux règlements?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, lorsque je parle d'un manque de transparence, il s'agit surtout de l'information fournie à mon bureau. Je ne mets pas en cause le fait que le gouvernement a été transparent quant à la publication de la mesure législative et du règlement. Ce sont des exigences législatives que de publier les règlements et les résumés des études d'impact de la réglementation.

Mes critiques concernaient surtout le fait que le gouvernement ne nous a pas fourni les renseignements nécessaires pour estimer les coûts relatifs à la rémunération de la fonction publique. Il a utilisé les dispositions de la loi qui lui permettent de ne pas divulguer des renseignements qui relèvent des délibérations du Cabinet, ce qui a fait en sorte que mon bureau n'a pas eu accès à des données désagrégées et assez détaillées, par exemple, sur la proportion d'hommes et de femmes dans certains groupes de fonctionnaires, ainsi que sur la rémunération qui leur est versée.

Nous n'avons pas eu accès à ces données, parce que le gouvernement a dit que cela faisait partie des délibérations du Cabinet. C'est l'origine de mon commentaire concernant le manque de transparence. Il s'agit de la divulgation d'informations dont mon bureau a besoin pour estimer les coûts associés à cette loi, et non de la publication des règlements.

M. Marc Serré: Justement, nous avons donc été transparents quant à la publication des documents et tout le reste. Je vous remercie d'avoir clarifié votre commentaire.

Vous avez aussi parlé des coûts. Il est intéressant que nos collègues conservateurs, ici, ne parlent que des coûts, notamment en ce qui concerne la COVID-19. Le Canada est l'un des meilleurs pays du G7 pour ce qui est du soutien qu'il a apporté aux individus et aux entreprises. Il semble y avoir une confusion chez les conservateurs. Ils disent que nous avons dépensé trop d'argent pour répondre à la COVID-19 et que nous n'avons pas d'argent à consacrer à l'équité salariale.

On parle de 629 millions de dollars et de 2 milliards de dollars. Il est toujours important de regarder les coûts, mais l'équité salariale, c'est important. On doit aller de l'avant, peu importe les coûts, n'est-ce pas?

• (1255)

M. Yves Giroux: Madame la présidente, je ne crois pas que ce soit une question qui m'est adressée, mais plutôt un commentaire de M. Serré. Je vais simplement ajouter que les coûts du gouvernement fédéral sont aussi des avantages pour d'autres personnes, notamment celles qui vont recevoir cette rémunération additionnelle. Mon mandat consiste à estimer les coûts et les répercussions financières de certaines mesures. C'est ce que nous avons fait dans le rapport.

M. Marc Serré: Merci.

Madame Sidhu, étant donné que nous partageons notre temps de parole, je vous signale qu'il reste une minute et vingt secondes.

[Traduction]

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Monsieur Serré, je vous remercie de partager votre temps de parole.

Merci à tous les témoins d'être venus nous parler de la Loi sur l'équité salariale, premier système de rémunération proactif au Canada. C'est avec fierté que j'ai voté en faveur de ce projet de loi aux côtés des membres du caucus libéral, en dépit du fait que le Parti conservateur ait voté contre le projet de loi d'exécution du budget.

Environ 1,3 million d'employés sont visés par la Loi sur l'équité salariale, dont 390 000 dans la fonction publique et 900 000 dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Le DPB a-t-il prévu de faire une estimation des coûts de la mise en œuvre du régime d'équité salariale dans le secteur privé? Quelles sont les difficultés liées à ce calcul?

M. Yves Giroux: Madame la présidente, je vous ai vue agiter la feuille jaune; donc je sais que le temps file.

La difficulté inhérente à l'estimation des coûts ou des avantages pour les employés du secteur privé est la collecte de renseignements auprès de centaines, voire de milliers, d'employeurs sous réglementation fédérale. C'est tout un défi.

Avons-nous prévu de faire une estimation des coûts ou des avantages pour les employés? Pas encore, mais nous essayons de répondre aux besoins des parlementaires; c'est pourquoi, si un comité comme le vôtre nous demandait de faire ce genre d'étude, nous envisagerions certainement de faire une estimation des coûts ou des avantages pour les employés du secteur privé sous réglementation fédérale.

La présidente: C'est parfait.

C'est tout le temps dont nous disposons aujourd'hui. Je remercie sincèrement notre directeur parlementaire du budget et ses collègues d'avoir si bien répondu à nos questions.

Mesdames et messieurs les membres du Comité, au plaisir de vous retrouver jeudi.

Sur ce, la séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 des communes.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>