



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Comité permanent de la condition féminine

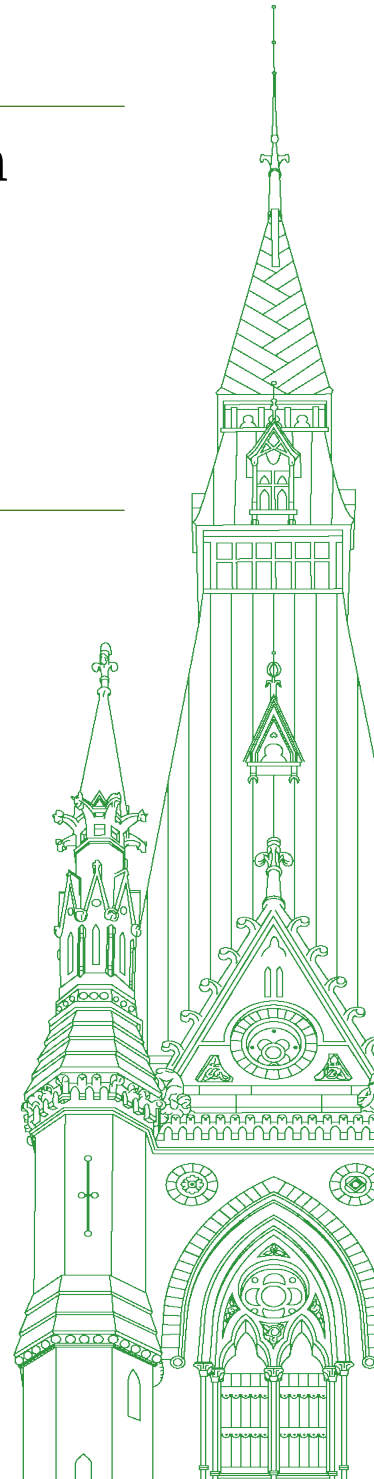
TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 014

PARTIE PUBLIQUE SEULEMENT - PUBLIC PART ONLY

Le jeudi 4 février 2021

Présidente : Mme Marilyn Gladu



Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 4 février 2021

• (1105)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Je vous souhaite la bienvenue à la 14^e réunion du Comité permanent de la condition féminine.

La séance d'aujourd'hui va se dérouler en format hybride, conformément à l'ordre de renvoi de la Chambre daté du 25 janvier 2021.

Je rappelle aux députés qui participent sur Zoom qu'ils devront utiliser la fonction « lever la main » et que l'ordre des intervenants s'affichera à l'écran, dans la liste des participants. Je leur rappelle aussi de fermer leur micro quand ils n'ont pas la parole.

Aujourd'hui, le Comité...

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Madame la présidente, je crois que les membres du personnel ont des problèmes de son. Pouvez-vous faire faire une vérification?

La greffière du Comité (Mme Stephanie Bond): Je vois que leur nom figure dans la liste des participants. Tout semble être normal. Prévenez-nous si vous avez des problèmes de son. De notre côté, nous allons faire une vérification.

Allez-y.

La présidente: Nous examinons aujourd'hui la question de l'équité salariale et nous avons le grand plaisir d'accueillir, de la Commission des droits de la personne, Karen Jensen et Jeff Willbond, directeur général de la conformité proactive.

Je ne sais pas de combien de temps vous avez besoin pour vos déclarations liminaires. Je suis prête à vous donner cinq minutes chacun, ce qui est la règle, mais si vous voulez faire les deux déclarations en cinq minutes, cela me convient tout à fait.

Nous allons commencer par vous, madame Jensen. Vous avez cinq minutes.

Mme Karen Jensen (commissaire, Équité salariale, Commission canadienne des droits de la personne): Merci, madame la présidente.

Madame la présidente, chers vice-présidents et honorables membres du Comité, bonjour.

Comme vous le savez, je m'appelle Karen Jensen, et je suis la première commissaire canadienne à l'équité salariale. Je suis accompagnée aujourd'hui de Jeff Willbond, directeur général de la conformité proactive, de la Commission canadienne des droits de la personne.

Je tiens à souligner, et ce avec gratitude, que les terres sur lesquelles je vous joins font partie du territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin Anishnabé.

Je vous remercie de m'avoir fait l'honneur de m'inviter à prendre la parole aujourd'hui pour discuter des raisons pour lesquelles le temps est maintenant venu de réaliser l'équité salariale au Canada, et pour vous présenter le travail entrepris par la Division de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne pour préparer la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Depuis que je suis devenue membre du Barreau en 1994, j'ai représenté du personnel, des syndicats et des employeurs tous engagés dans de longues procédures conflictuelles et extrêmement coûteuses de règlement de litiges relatifs à l'équité salariale. J'ai été témoin du fardeau que cela a représenté pour les personnes concernées et je suis convaincue des bienfaits de la transition amorcée par le Canada vers un régime proactif d'équité salariale. C'est pourquoi je suis très honorée d'avoir été nommée commissaire fédérale à l'équité salariale en octobre 2019. Je crois sincèrement que l'équité salariale sera un élément important pour permettre au Canada de rebâtir en mieux après la pandémie.

La COVID-19 a mis en évidence nos vulnérabilités et nos égalités. Les femmes ont été disproportionnellement touchées par la pandémie, tout particulièrement les femmes racisées, les femmes autochtones, les migrantes, les femmes ayant un faible revenu, les mères monoparentales, les femmes de la communauté LGBTQ+ ainsi que celles en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé mentale.

Les travailleuses ont été les premières personnes touchées par la pandémie au Canada et ce sont elles qui subissent les conséquences de cette pandémie depuis le plus longtemps. En novembre 2020, Économique RBC a rapporté que la pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active et que la reprise économique du Canada s'en trouvera plus lente qu'elle ne l'aurait été autrement. Comblent l'écart salarial entre les sexes est non seulement essentiel à la relance économique et au redressement social de notre pays, mais aussi primordial pour les travailleuses et les travailleurs canadiens.

[Français]

La période que nous vivons est difficile pour nos entreprises. Aux personnes qui sont préoccupées à l'idée de mettre en application la Loi sur l'équité salariale à l'heure actuelle, il convient de faire remarquer que, selon un nombre grandissant de preuves, il est bon pour les affaires de verser aux femmes un salaire égal pour un travail de valeur égale. Par exemple, une étude parue dans la revue *Harvard Business Review* a récemment souligné que, dans certaines régions, comme en Amérique du Nord, les personnes les plus...

[Traduction]

Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.): J'invoque le Règlement.

J'entends l'interprétation dans mes écouteurs, aussi fort que le canal anglais, et j'ai donc beaucoup de mal à comprendre. Je me demande si d'autres membres du Comité ont ce problème.

La présidente: Madame la greffière, pouvez-vous vérifier l'interprétation?

Si des membres du personnel ont encore des problèmes de son... C'est réglé pour la plupart d'entre eux, mais s'il y en a qui ont encore des difficultés, je leur conseille d'appeler les techniciens.

Mme Sonia Sidhu: Madame la présidence, ils entendent tous maintenant, merci.

La présidente: Parfait.

[Français]

Mme Karen Jensen: Selon une étude récemment publiée par la revue *Harvard Business Review*, dans certaines régions telles que l'Amérique du Nord, les personnes les plus compétentes préfèrent travailler dans des entreprises qui favorisent la diversité.

L'équité salariale est un outil qui permet de promouvoir la diversité au sein des entreprises. Elle aide à attirer les meilleurs candidats et les meilleures candidates dans les entreprises, ce qui permet ensuite à ces dernières d'être plus performantes que la concurrence.

[Traduction]

En préparant la mise en application de la Loi, j'ai effectué de nombreuses consultations auprès des intervenants, notamment auprès des syndicats, des employeurs des secteurs public et privé, des organisations de femmes et des associations d'employeurs, pour pouvoir cerner toutes les préoccupations qu'ils pourraient avoir et pour trouver les meilleures façons de les résoudre. En réponse aux besoins soulevés par les employeurs, les syndicats et les autres intervenants, l'équipe de l'équité salariale travaille à créer des outils de formation, des documents d'orientation et des outils pratiques qui aideront les différents groupes en milieu de travail à appliquer la Loi.

Nous travaillons en étroite collaboration avec les divers groupes d'intervenants pour nous assurer que ces outils fonctionnent bien pour les employeurs et leur personnel.

La communication au sujet de la nouvelle loi est un facteur essentiel à notre succès. En tant que commissaire, mon objectif est d'aider toute personne à mieux comprendre quels sont les mythes et les réalités de l'équité salariale. Mon but est d'aider les employeurs à voir qu'elle représente une occasion en or de manifester leur engagement au sujet de l'égalité en milieu de travail.

La situation économique des femmes est périlleuse et on doit y remédier. L'équité salariale est un outil, parmi plusieurs, qui permettra de faire une véritable différence dans la réalité économique de bien des femmes et nous aidera, sur le plan national, à profiter de la pleine participation des femmes en milieu de travail.

• (1110)

[Français]

C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions. Merci.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Monsieur Willbond, allez-vous faire une déclaration vous aussi?

M. Jeff Willbond (directeur général, Conformité proactive, Commission canadienne des droits de la personne): Merci, madame la présidente.

Je voudrais simplement dire — car je préfère laisser respectueusement la parole à la commissaire Jensen — que, moi aussi, je suis nouveau dans ma fonction à la Commission canadienne des droits de la personne. C'est la première fois que nous avons un directeur général de la conformité proactive qui coiffe deux secteurs de programme: l'équité salariale et la Loi canadienne sur l'accessibilité. Je suis responsable de la conformité à ces deux lois.

Il s'agit là d'un nouveau mandat pour la Commission canadienne des droits de la personne, et nous sommes très fiers de faire ce travail qui est important pour les Canadiens.

La présidente: Excellent.

Pour commencer notre première série de questions de six minutes, je vais donner la parole à Mme Wong.

L'hon. Alice Wong (Richmond-Centre, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie d'avoir invité nos deux témoins. L'un ou l'autre pourra répondre à mes questions.

Vous avez dit que Mme Jensen était entrée en fonction en octobre 2019, mais la Loi sur l'équité salariale a été adoptée bien avant cela. Quel pourcentage de plaintes reçues par votre organisation concernait une discrimination salariale fondée sur le sexe?

J'ai une deuxième question. Je représente la circonscription de Richmond-Centre, dont beaucoup d'électeurs sont issus de la diversité. Est-ce que l'écart salarial est différent pour les femmes issues de la diversité?

Mme Karen Jensen: Je vous remercie beaucoup de votre question.

Pour répondre à la première qui concerne le pourcentage de plaintes, la députée a tout à fait raison de dire que la Loi a... J'ai été nommée en octobre 2019, soit à peu près un an après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale par le Parlement, en décembre 2018. La Loi n'est pas encore en vigueur, elle devrait l'être d'ici à la fin de l'année.

À l'heure actuelle, toutes les plaintes concernant l'équité salariale sont classées sous la rubrique de la Loi canadienne sur les droits de la personne — plus précisément l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Depuis 2010, il n'y a pas eu beaucoup de plaintes. En fait, il n'y en a eu que 19 qui concernaient l'équité salariale, ou plutôt 17, dont 9 seulement font l'objet d'une enquête. Ces dernières concernent principalement des institutions fédérales. Dès qu'elle entrera en vigueur, la Loi s'appliquera à tous les employeurs qui ont au moins 10 employés, c'est-à-dire à environ 4 500 employeurs partout au Canada, pour un total de 1,3 million d'employés.

La députée a posé une question judiciaire au sujet de la discrimination salariale à l'égard des femmes issues de la diversité. Nous savons que l'écart salarial varie en fonction des caractéristiques des femmes et de leur identité intersectionnelle.

En général, l'écart salarial est de 89 ¢; cela veut dire que les femmes gagnent 89 ¢ quand les hommes gagnent un dollar. Mais les femmes racialisées qui ont un emploi à plein temps ne gagnent en moyenne que 67 ¢ quand les hommes non racialisés gagnent un dollar. De leur côté, les femmes autochtones gagnent environ 65 ¢ quand les hommes non autochtones gagnent un dollar. S'agissant des nouveaux immigrants, les femmes gagnent 71 ¢ quand les hommes gagnent un dollar. Les femmes qui souffrent d'un handicap physique ou mental ne gagnent qu'environ 54 ¢ quand les hommes non handicapés gagnent un dollar.

Par conséquent, c'est vrai que la discrimination salariale varie en fonction de l'identité des femmes.

• (1115)

L'hon. Alice Wong: Merci beaucoup.

Je vais maintenant me placer du point de vue des aînés.

Nous savons tous que nous vivons plus longtemps. Les femmes vivent plus longtemps et elles restent très productives et très actives même quand elles ont le statut d'aînées. Il faut rappeler que l'OMS a une définition totalement différente des personnes âgées, puisqu'il faut avoir 80 ans pour être considéré officiellement comme une « personne âgée ». Je n'irai pas jusque-là.

Est-ce que l'âge est un facteur de discrimination salariale?

Mme Karen Jensen: Je vous remercie de votre question.

La Loi sur l'équité salariale s'applique à tous les lieux de travail sous réglementation fédérale. Les femmes d'un certain âge qui continuent d'occuper des fonctions dans des lieux de travail sous réglementation fédérale seront bien entendu admissibles à un réajustement au titre de l'équité salariale, si cela est justifié.

Nous savons que la mise à la retraite d'office est interdite, et par conséquent, la moyenne d'âge des employés augmente. Il y a aujourd'hui davantage de femmes d'un certain âge qui continuent de travailler, et j'en fais partie, et qui sont fières de pouvoir le faire. Si elles appartiennent à une catégorie professionnelle composée majoritairement de femmes, dans un milieu de travail sous réglementation fédérale, elles feront partie de l'étude sur l'équité salariale. Si la valeur de leur travail est comparable à celle d'une catégorie professionnelle composée majoritairement d'hommes et qu'elles sont payées moins que des hommes qui font un travail comparable, alors oui, elles seront très certainement admissibles à un rajustement salarial.

La présidente: Très bien.

Je vais maintenant donner la parole à Mme Sidhu pour six minutes.

Mme Sonia Sidhu: Merci, madame la présidente.

Je vous remercie de comparaître devant notre comité, madame Jensen. Je faisais partie du comité sur l'équité salariale qui a étudié le projet de loi, et j'ai donc hâte de voir ce que vous allez faire. J'ai été fière de faire partie de ce comité avec d'autres députés libéraux, malgré le rejet par l'opposition de la Loi portant exécution du budget.

Quand elle entrera pleinement en vigueur, la Loi sur l'équité salariale constituera le premier régime proactif de contrôle des rémunérations. Avec l'ancien régime, il fallait déposer une plainte. Les femmes devaient faire la preuve qu'elles étaient victimes de discrimination. Elles devaient déposer une plainte et risquer des repré-

sailles de la part de leur employeur. Très bientôt, les institutions sous réglementation fédérale devront soumettre elles-mêmes des rapports sur les rémunérations, ce qui devrait contribuer à instaurer un processus plus transparent.

Pouvez-vous me dire quel effet le nouveau système va avoir à court terme et à long terme?

Mme Karen Jensen: Très volontiers.

J'aimerais simplement préciser que la loi fédérale est le troisième texte proactif à être adopté au Canada en matière d'équité salariale. Le Québec et l'Ontario ont déjà une loi proactive depuis quelque temps. En revanche, c'est la première loi proactive en matière d'équité salariale au niveau fédéral.

Comme l'a fait remarquer la députée, c'est une loi qu'on attendait depuis longtemps. Nous nous réjouissons que le régime fondé sur des plaintes soit remplacé par un régime proactif qui oblige les employeurs à faire une analyse de leur propre système de rémunération afin de déterminer s'il y a ou non un écart salarial. Autrement dit, les femmes et les syndicats ne sont plus obligés de déposer des plaintes pour iniquité salariale.

Nous pensons que cette loi aura d'importantes conséquences bénéfiques. Outre l'avantage évident d'une augmentation du salaire des femmes dans les lieux de travail sous réglementation fédérale où l'on constatera des iniquités, elle aura également beaucoup d'autres effets bénéfiques sur les femmes et sur l'ensemble de la société. Selon une étude réalisée en Ontario, l'adoption de la loi proactive sur l'équité salariale de cette province a généré un certain nombre de bienfaits psychosociaux chez les employées — une plus grande estime de soi, un accroissement de l'épargne-retraite, une sécurité financière accrue pour les mères seules et une augmentation du taux de rétention.

J'insiste tout particulièrement sur ce dernier point. L'équité salariale présente d'importants avantages pour les entreprises, et elles l'ont reconnu pendant les consultations, ce dont je me réjouis. Lorsqu'un employeur entreprend une analyse sur l'équité salariale et qu'il explique à ses employés qu'il a à coeur d'assurer l'équité salariale dans les lieux de travail, cela a d'énormes bienfaits sur l'entreprise elle-même. Selon un certain nombre d'études qui ont été faites à ce sujet, et auxquelles j'ai fait allusion dans ma déclaration liminaire, les entreprises qui appliquent l'équité salariale entre les sexes sont en fait plus productives, plus résilientes et plus compétitives. Il est démontré que l'équité salariale, c'est bénéfique pour l'entreprise, pour les travailleurs et pour l'économie. En effet, en donnant aux femmes un salaire équitable pour le travail qu'elles font, on augmentera le pouvoir d'achat du ménage, ce qui stimulera la reprise économique.

Plus les femmes seront en mesure de participer équitablement à la population active et d'accroître leur pouvoir et leur indépendance économiques, mieux ce sera pour nous tous. Bien sûr, cela aura aussi un impact sur les enfants au Canada, ce qu'il est important de noter également.

• (1120)

Mme Sonia Sidhu: Je vous remercie de cette explication, madame Jensen.

Nous savons que l'iniquité salariale n'est pas seulement une question de genre. En moyenne, les femmes gagnent 87 ¢ quand les hommes gagnent un dollar, mais pour les femmes issues de la diversité, ce chiffre passe à 67 ¢. De plus, les femmes qui ont des enfants gagnent moins que celles qui n'en ont pas, alors que les hommes qui ont des enfants gagnent en fait davantage que leurs collègues qui n'en ont pas.

Comment va-t-on corriger ces inégalités intersectionnelles, puis-je ne faut pas se contenter de faire des comparaisons entre les hommes et les femmes?

Mme Karen Jensen: Vous avez raison, et je vous remercie de votre question.

Nous pensons que le régime proactif d'équité salariale va tout particulièrement bénéficier aux femmes ayant des identités croisées, comme les nouvelles immigrantes, les femmes racialisées, les femmes autochtones et les femmes souffrant de handicaps. Les études montrent que, comme l'a fait remarquer la députée, les femmes ayant des identités croisées souffrent d'écart salariaux plus importants, à cause par exemple d'un emploi à temps partiel, d'un travail précaire, d'une ségrégation professionnelle, de normes sociales, ou de préjugés inconscients.

La Commission travaille avec des femmes issues de la diversité pour mieux comprendre les facteurs intersectionnels qui ont des impacts économiques. Désormais, lorsque des femmes qui ont des identités croisées font partie d'une catégorie professionnelle composée majoritairement de femmes, les employeurs ont l'obligation d'analyser la valeur de ce travail et de le comparer à la valeur d'un travail accompli majoritairement par des hommes.

La présidente: Je suis désolée, mais votre temps est écoulé.

[Français]

Madame Larouche, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Je vous remercie beaucoup, madame la présidente.

Madame Jensen, commissaire à l'équité salariale, et monsieur Willbond, directeur général de la conformité proactive, je vous remercie beaucoup de prendre le temps de venir nous voir ce matin au sujet de cette loi si importante dans l'évolution de la cause féministe au Canada.

Dans vos notes d'allocation, les chiffres révèlent des écarts encore beaucoup trop importants pour les femmes, qu'elles soient racisées, autochtones, en situation de handicap ou autres.

Vous parlez de proactivité des employeurs. Vous avez parlé d'outils et de guides qui peuvent les accompagner. Qu'est-ce que l'on pourrait retrouver dans ces guides et ces outils qui pourraient vraiment aider les employeurs à mettre en application cette importante loi?

• (1125)

Mme Karen Jensen: Cela me fait énormément plaisir de vous parler de nos outils.

Nous sommes justement en train de concevoir des outils très intéressants qui vont beaucoup aider les petites et moyennes entreprises à élaborer leur plan d'équité salariale.

Grâce à l'un de ces outils, qui utilise Excel, les employeurs pourront entrer leurs données par catégorie d'emploi et laisser l'outil faire les calculs nécessaires pour déterminer s'il y a écart salarial.

S'il y a effectivement un écart, l'outil en indiquera la valeur ainsi que la somme à investir pour combler l'écart. L'outil sera donc très efficace et très important pour les employeurs qui trouveront difficile de se conformer à l'exigence d'élaborer un plan d'équité salariale.

En outre, nous rédigeons des lignes directrices à l'intention des employeurs et des syndicats pour leur expliquer les techniques et les méthodes prévues dans la Loi qui sont parfois difficiles à comprendre. Nous avons aussi un guide législatif qui explique, au moyen d'exemples très concrets et dans un langage clair, les exigences de la Loi et la façon de s'y conformer.

De plus, nous préparons du matériel de formation à l'intention des employeurs. Nous voulons que tous les employeurs du pays aient l'équipement, les outils et le matériel nécessaires pour comprendre leurs obligations selon la Loi.

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

Ce sont effectivement des outils qui vont les accompagner. Vous l'avez dit vous-même, madame Jensen, la Loi date de 2018. Nous sommes en 2021 et nous avons hâte que cette loi soit bien appliquée.

Dans vos notes d'allocation, vous avez parlé aussi de préjugés et de mythes à l'égard de l'équité salariale. Quels sont-ils? De quelle façon occasionnent-ils des retards dans la mise en application de la Loi?

Mme Karen Jensen: C'est certain que le concept d'équité salariale est basé sur le fait qu'il existe des mythes quant à la valeur du travail accompli par les femmes sur le marché du travail. Toutefois, je ne dirais pas que les mythes et les stéréotypes ont un effet sur le progrès de la mise en œuvre de la Loi. Je dirais plutôt que nous sommes en train de nous préparer pour sa mise en œuvre.

Une part de notre travail consiste vraiment à informer les employeurs pour qu'ils sachent que la discrimination systémique est fondée sur des mythes et des stéréotypes dont nous ne sommes pas conscients et qui sont non intentionnels, mais qui se sont glissés dans les systèmes de compensation au fil des années.

Nous devons aussi leur apprendre qu'il est nécessaire d'effectuer un examen de nos systèmes de compensation de façon proactive pour éliminer justement les effets des mythes et des stéréotypes sur ces mêmes systèmes.

• (1130)

Mme Andréanne Larouche: Vous parliez d'un délai de trois ans pour permettre aux employeurs d'élaborer leur plan d'action.

Pensez-vous que c'est réaliste? Est-ce que trois ans seront suffisants?

Sur quoi ce délai est-il basé? Comment avez-vous déterminé qu'il serait de trois ans? Pourrait-il être plus court?

Mme Karen Jensen: La Loi prévoit que chaque employeur a trois ans pour élaborer un plan d'équité salariale. C'est le choix que le Parlement a fait lorsqu'il a créé cette loi.

Mme Andréanne Larouche: Selon ce que vous observez depuis que vous êtes en poste...

La présidente: Votre temps de parole est écoulé.

[Traduction]

Madame Mathysen, vous avez six minutes.

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

Madame Jensen, il y a à peine quelques mois, on a célébré le 50^e anniversaire de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, et on a mis l'accent sur l'équité salariale. C'est en 1977 que le principe du salaire égal pour un travail égal a été consacré dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais il a fallu attendre 2018 pour que soit adoptée une loi sur l'équité salariale. Comme l'a fait remarquer Mme Larouche en parlant des retards, il a fallu attendre trois ans pour que des règlements soient adoptés, mais on ne les a toujours pas vus car on ne cesse de reporter leur mise en œuvre.

Savez-vous quand ils vont être mis en œuvre, êtes-vous dans le secret des dieux? J'ai posé la question au gouvernement la semaine dernière, mais on m'a répondu que ce serait peut-être à l'automne ou plus tard. Avez-vous une idée de la date à laquelle ces règlements vont entrer en vigueur?

Mme Karen Jensen: La députée n'est pas sans savoir que ces règlements ont fait l'objet d'une prépublication dans la partie 1 de la *Gazette* du 14 novembre 2020. En tant que division responsable de l'équité salariale, au sein de la Commission canadienne des droits de la personne, nous avons participé activement à l'élaboration de ces règlements, de concert avec EDSC — Emploi et Développement social Canada —, afin d'en assurer l'adéquation. La prépublication dans la *Gazette* était suivie d'une période de 60 jours pendant laquelle les parties intéressées pouvaient soumettre des commentaires. Je crois savoir que les règlements ont suscité beaucoup de commentaires.

Le processus se poursuit. Je ne peux pas vous en dire davantage. Je ne suis pas dans le secret des dieux, ce n'est pas le rôle de la commissaire fédérale à l'équité salariale. Mais je peux vous assurer que nous participons activement à l'examen de ces règlements afin de nous assurer qu'ils sont suffisamment transparents, clairs et intelligibles pour que les entreprises canadiennes et les syndicats canadiens puissent s'en servir pour élaborer leur plan d'équité salariale. Ces règlements sont nécessaires à la mise en œuvre de la Loi, et le gouvernement a indiqué que celle-ci devrait entrer en vigueur d'ici à la fin de l'année.

Mme Lindsay Mathysen: C'est vraiment très frustrant. Cela fait 50 ans qu'on attend, et maintenant on nous dit qu'il faut d'abord que ces règlements soient mis en place, mais on ne nous dit pas quand.

Certes, il faut bien faire les choses, il ne faut pas les faire à la légère, mais il me semble qu'on aurait pu faire preuve d'une plus grande diligence afin que les femmes n'aient pas à attendre aussi longtemps. Je rappelle que les employeurs disposent de trois ans pour élaborer leur plan d'équité salariale, et de trois à cinq années supplémentaires pour le mettre en œuvre, si bien que, pour bon nombre de femmes, l'équité salariale devra attendre jusqu'à 2029–2030.

Quel va en être l'impact?

J'ai l'impression que ça va faire boule de neige. Plus ça prend du temps, plus les femmes devront attendre leur ajustement salarial, et plus elles attendent leur rajustement salarial, c'est-à-dire en fait l'égalité, qui est un droit de la personne... Quel va en être l'impact?

Mme Karen Jensen: Je vous remercie de votre question.

La plupart des employées qui sont admissibles à un rajustement salarial le recevront le jour qui suit la présentation du plan d'équité salariale, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la Loi. Si la Loi entre en vigueur en 2021, cela signifie qu'en 2024, la plupart des femmes commenceront à recevoir un rajustement salarial, le cas échéant, conformément au plan d'équité salariale.

Le paragraphe 61(2) de la Loi permet aux employeurs d'étaler les augmentations de salaire sur trois ans, dans le cas des grands employeurs, ou sur cinq ans, dans le cas des petits employeurs qui comptent entre 10 et 99 employés. Mais les rajustements doivent commencer dès la troisième année qui suit la date d'entrée en vigueur de la Loi et se terminer la sixième ou la huitième année qui suit la date d'entrée en vigueur de la Loi.

Il est vrai que, pendant trois ans, les employeurs et les syndicats devront s'entendre, éventuellement au sein d'un comité sur l'équité salariale, sur un plan d'équité salariale. Comme vous le savez, l'élaboration d'un plan d'équité salariale est un exercice complexe qui prend du temps, surtout quand il se déroule en comité.

Il sera bien sûr dans l'intérêt des employeurs et des syndicats qui siègeront dans un comité sur l'équité salariale de faire preuve de collaboration pour l'élaboration du plan, afin de ne pas être obligés de s'adresser à la Commission de l'équité salariale, c'est-à-dire à mon bureau, pour résoudre des conflits. Les femmes attendront d'autant moins leur rajustement salarial qu'ils seront capables de s'entendre rapidement.

• (1135)

Mme Lindsay Mathysen: Madame la présidente, votre micro s'est fermé. Je crois que vous vouliez me dire que mon temps est écoulé.

La présidente: C'est tout à fait ça.

Et je voulais dire aussi que nous allions entamer la deuxième série de questions avec Mme Shin.

Mme Nelly Shin (Port Moody—Coquitlam, PCC): Je vous remercie de vos déclarations liminaires, car je les trouve très intéressantes. Je suis convaincue que nous avançons dans la bonne direction.

J'ai écouté avec beaucoup d'intérêt ce qu'on dit mes collègues à propos de l'intersectionnalité des femmes racialisées et de l'impact des deux... Ma question porte sur la culture, les mythes et les stéréotypes, ainsi que sur le manque de respect et de dignité, d'où la nécessité de la Loi sur l'équité salariale.

Madame Jensen, quand vous receviez ces plaintes que vous avez qualifiées de fardeau pour les femmes — vous avez parlé de procédures conflictuelles... Lorsque ces femmes déposaient des plaintes pour iniquité salariale, ces plaintes traduisaient-t-elles un déni systémique d'égalité, que notre pays a reconnu sur le plan culturel, ou dénonçaient-elles des comportements particuliers de collègues ou d'employeurs?

Mme Karen Jensen: C'est une question très intéressante. Elle m'oblige à remonter à presque trois décennies en arrière pendant lesquelles j'ai travaillé dans le domaine de l'équité salariale.

Comme je l'ai dit, j'ai personnellement constaté que ces plaintes pouvaient représenter un fardeau réel pour les femmes et aussi pour les employeurs, qui se sentaient parfois personnellement accusés d'avoir mis en place un régime salarial discriminatoire alors qu'ils n'en avaient jamais eu l'intention. Personne n'a jamais délibérément mis en place un régime salarial foncièrement discriminatoire à l'égard des femmes.

Quand les gens se rendaient compte que leur système de rémunération était peut-être foncièrement discriminatoire, ils étaient atterrés et ils posaient beaucoup de questions. Comment cela a-t-il pu se produire? Comment pouvons-nous avoir encore de nos jours, au Canada, des systèmes qui sous-estiment le travail accompli par des femmes?

J'essayais généralement d'expliquer aux employeurs et aux syndicats que c'est un problème qui remonte loin dans le temps, à une époque où les femmes restaient à la maison et s'occupaient de l'éducation des enfants, des tâches ménagères, des responsabilités sociales, des sorties en famille, ce genre de choses... À cette époque, il allait de soi que ces tâches étaient celles des femmes et qu'elles ne représentaient pas une contribution réelle à l'économie du pays. Cette conception a prévalu pendant longtemps et s'est répercutée dans nos systèmes de rémunération. Les tâches qu'accomplissaient les femmes — s'occuper des autres, ranger la salle après une réunion, servir de secrétaire, répondre aux besoins d'un supérieur — étaient jugées moins estimables parce qu'elles incombaient naturellement aux femmes. C'était tout simplement des tâches de femmes.

Il me fallait donc expliquer aux employeurs que c'était simplement quelque chose qui s'était répercuté dans notre système. Aujourd'hui, il faut éviter que les femmes se retrouvent dans l'obligation de déposer une plainte, et faire en sorte, comme c'est prévu dans cette loi proactive, que ce soit aux employeurs de s'assurer, qu'ils aient ou non un problème, qu'ils aient ou non eu l'intention de faire de la discrimination contre les femmes, que leur système de rémunération n'est pas discriminatoire.

● (1140)

La présidente: Très bien.

Je vais maintenant donner la parole à Mme Hutchings.

Madame Hutchings, vous avez cinq minutes.

Mme Gudie Hutchings (Long Range Mountains, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je remercie nos deux témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Je vous félicite, madame Jensen, d'être la première commissaire fédérale et vous, monsieur Willbond, d'avoir été nommé directeur général responsable du premier système proactif d'équité salariale à être mis en œuvre dans notre pays. Je vous remercie du travail que vous avez accompli et que vous allez accomplir.

Madame Jensen, dans votre déclaration liminaire, vous avez parlé du processus. Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails sur les consultations que vous avez tenues: auprès de quels groupes, dans quels lieux et quelles ont été vos conclusions? Êtes-vous allés dans des milieux de travail ruraux, comme ma collègue...? Mme Wong parle toujours des personnes âgées, et moi je parle toujours des zones rurales. Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails là-dessus, ainsi que sur le processus de consultation?

Mme Karen Jensen: Bien volontiers.

Quand je suis entrée en fonction dans le poste de commissaire à l'équité salariale, en 2019, j'avais très hâte de rencontrer les différentes organisations soumises à la réglementation fédérale — les employeurs, les employés, les syndicats, les organisations non gouvernementales comme le FAEJ et le YWCA et diverses autres organisations qui défendent les intérêts des femmes au Canada. Pour moi, il était très important qu'ils me disent eux-mêmes ce qui les préoccupait, en ce qui concerne non seulement la mise en œuvre d'un projet de loi complexe et exigeant, mais aussi l'impact sur leur organisation, la perspective de devoir négocier dans un contexte syndical parfois difficile, les changements à prévoir, et l'aide que nous pouvions leur apporter.

Plus particulièrement, je voulais que les organisations d'employés me donnent leur avis sur la façon de s'assurer que toutes les employées du Canada, en milieu rural comme en milieu urbain, soient parfaitement informées de ces nouveaux droits. En réponse aux suggestions qui nous ont été faites, nous sommes en train d'élaborer des outils qui, nous l'espérons, répondront aux besoins. J'ai été très proactive là-dessus. Par exemple, j'ai fait une vidéo YouTube avec une femme qui jouit d'un vaste auditoire auprès des mères qui travaillent. J'ai reçu beaucoup de commentaires de femmes de toutes les régions du pays qui ont des enfants et qui ignoraient ce que veut dire équité salariale, dans quelle mesure cela s'applique à leur situation et à leur milieu de travail, etc.

Je suis prête à utiliser les médias traditionnels, les médias sociaux et tous les moyens disponibles pour aller à la rencontre de toutes ces femmes. Je dispose d'un plan de communication très abouti qui devrait me le permettre.

● (1145)

Mme Gudie Hutchings: Merci de votre réponse.

Madame Jensen, beaucoup de petits entrepreneurs m'ont dit qu'ils avaient vraiment besoin de ce délai de trois ans. Pourriez-vous nous dire précisément, vous qui êtes experte en la matière, pourquoi les entreprises, surtout les petites, ont besoin de tout ce temps pour s'adapter?

Mme Karen Jensen: Oui. Cela me ramène en fait à la question précédente. Les consultations que j'ai eues auprès des petites et des grandes entreprises du Canada m'ont convaincue que, même avant la pandémie, elles s'inquiétaient déjà des difficultés qu'allait poser la mise en œuvre de l'équité salariale. Comme je l'ai dit, c'est un exercice technique. Pour les petites entreprises, notamment, c'est un exercice qui est souvent confié à quelqu'un qui a peu de formation, qui fait cela en plus de ses autres tâches, pour ainsi dire. Elles vont donc avoir besoin d'être solidement accompagnées, et c'est ce que notre division s'engage à faire.

Il y a trois ans, le Parlement a décidé que ce délai était approprié pour que les employeurs aient le temps d'élaborer un plan d'équité salariale, et que notre division leur fournirait l'accompagnement nécessaire. La Loi nous en donne en tout cas le mandat, et c'est ce que nous allons faire. Et puis, bien sûr, il y a eu la pandémie. Un grand nombre d'entreprises canadiennes assujetties à la réglementation fédérale luttent actuellement pour leur propre survie. Ce délai de trois ans leur donnera une chance de se remettre à flot et d'obtenir le soutien dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur plan d'équité salariale.

Je dois dire que je...

La présidente: Je suis désolée.

Votre temps est écoulé. Je vais maintenant donner la parole à Mme Larouche.

[Français]

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

Mme Andréanne Larouche: Je vous remercie beaucoup, madame la présidente.

J'aimerais parler de l'effet que pourrait avoir la Loi et de l'importance qu'elle revêt en cette période de reprise économique et de sortie de crise. Les femmes ont été beaucoup plus touchées que les hommes par la pandémie. Nous avons besoin de trouver des leviers pour avoir de l'influence.

Dans quelle mesure l'équité salariale dans le secteur gouvernemental pourrait-elle influencer sur l'atteinte de l'équité salariale dans le secteur privé? En quoi cela pourrait-il inspirer davantage tout ce secteur pour la suite des choses?

Mme Karen Jensen: J'aurais besoin d'une clarification.

Parlez-vous de l'influence de l'équité salariale sur les effets de la pandémie?

Mme Andréanne Larouche: En fait, je disais que, en cette période de reprise économique, c'est important que le secteur gouvernemental ait la volonté d'améliorer les salaires des femmes et de diminuer l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes. Toutefois, il faut aussi que le secteur privé ait la même volonté.

Comment ce que vous faites dans le secteur gouvernemental pourrait-il avoir une influence sur le secteur privé?

Mme Karen Jensen: Vous voulez savoir quelle est l'influence du secteur gouvernemental sur le secteur privé?

Mme Andréanne Larouche: Je parle de la mise en place de mesures. Est-ce que cela pourrait faire bouler de neige et avoir une influence sur d'autres entreprises qui ne sont pas touchées par la Loi, par exemple?

Mme Karen Jensen: En effet, je pense bien que cette loi va avoir une grande influence, non seulement sur les employeurs privés soumis à la réglementation fédérale, mais aussi sur les autres provinces au Canada, où il n'y a pas de loi proactive relativement à l'équité salariale.

C'est évidemment important que le gouvernement prenne cela au sérieux, et je pense qu'il est en train de le faire. En tant que chef du pays, il a la responsabilité de mettre en œuvre des mesures relatives à l'équité salariale. Comme je le disais, cela va avoir une influence non seulement sur les entreprises privées à l'échelon fédéral, mais aussi sur celles établies dans les provinces.

Comme je l'ai dit dans mon allocution d'ouverture, il y a beaucoup d'effets positifs de l'application de la Loi. Pour ma part, j'insiste toujours sur le fait que cet exercice est bon pour les affaires, pour les travailleurs et pour l'économie. C'est sûr...

• (1150)

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée, votre temps est écoulé.

Mme Mathysen a maintenant la parole.

Vous disposez de deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: Merci.

L'une des choses qui me préoccupent, pour en revenir à ces retards répétés et au temps que cela va prendre pour mettre en œuvre ce nouveau régime, c'est qu'au final, ces femmes continuent de se faire voler quotidiennement. Quand quelqu'un vole de l'argent, on ne lui dit pas qu'il peut continuer à le faire pendant encore quelques années, jusqu'à ce qu'on lui apprenne à ne plus voler. On lui dit d'arrêter immédiatement.

À l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, la première plainte d'iniquité salariale a été déposée en 1992. Mais ce n'est qu'en 2020 qu'elle a été réglée et que des mesures ont été prises. Dans certains cas, les sommes dues à ces femmes sont versées à leur succession, car elles sont décédées entretemps.

A-t-on une idée du temps que cela va prendre pour les femmes concernées? Mme Wong a parlé des personnes âgées, mais je voudrais savoir quel impact ce délai de trois ans va avoir à long terme — sur les pensions de retraite des femmes, sur leurs avantages sociaux et sur la notion de coût à plus long terme pour les femmes en particulier?

Mme Karen Jensen: La députée vient à juste titre de montrer pourquoi un régime fondé sur les plaintes ne permet absolument pas de corriger des inégalités de salaire fondées sur le sexe. Je suis au courant des cas dont elle a parlé, de l'impact désastreux que cela a eu et des sommes d'argent dont ces femmes ont été privées alors qu'elles y avaient droit.

Je me réjouis que le régime fondé sur les plaintes soit désormais chose du passé pour la grande majorité des femmes qui travaillent dans des organisations sous réglementation fédérale, et que ce régime soit remplacé par un régime proactif.

Il est évident qu'il va falloir un certain temps pour élaborer un plan d'équité salariale et pour le mettre en place, et que cela ne va pas être facile pour toutes les femmes qui attendent depuis longtemps l'entrée en vigueur de cette loi et les augmentations de salaire qui leur sont dues. C'est sans contredire une pilule difficile à avaler.

J'ai eu l'occasion de représenter le Canada à l'étranger et je peux vous dire que nous sommes considérés comme un chef de file mondial parce que nous avons adopté cette loi et que nous avons doté la Commission canadienne des droits à la personne d'une division chargée d'aider les employeurs et les syndicats à travailler ensemble pour corriger rapidement les écarts salariaux.

Il y a beaucoup de pays où la loi...

La présidente: Je suis désolée, le temps prévu pour les témoins est écoulé.

Je vous remercie beaucoup, madame Jensen et monsieur Willbond, d'avoir comparu aujourd'hui.

Je voudrais dire à l'intention de tous ceux qui vont participer à notre réunion à huis clos que nous allons suspendre la réunion et que vous devrez vous reconnecter en cliquant sur le lien qui vous a été fourni.

Merci encore à nos témoins. Nous allons maintenant siéger à huis clos pour examiner le rapport du Comité.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>