



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## **IL EST TEMPS D'AGIR**

### **Rapport du Comité spécial sur l'équité salariale**

**La présidente  
Anita Vandenberg**

**JUIN 2016**

**42<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION**

---

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

### **PERMISSION DU PRÉSIDENT**

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

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

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

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

**IL EST TEMPS D'AGIR**

**Rapport du Comité spécial sur  
l'équité salariale**

**La présidente  
Anita Vandenberg**

**JUIN 2016**

**42<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION**



# COMITÉ SPÉCIAL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

## PRÉSIDENTE

Anita Vandenberg

## VICE-PRÉSIDENTES

Shannon Stubbs

Sheri Benson

## MEMBRES

Dan Albas

Matt DeCoursey

Julie Dzerowicz

Marilyn Gladu

Eva Nassif

Terry Sheehan

Sonia Sidhu

## AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Julie Dabrusin

Gérard Deltell

Anju Dhillon

Fayçal El-Khoury

Doug Eyolfson

Tom Kmiec

Linda Lapointe

Lloyd Longfield

Joyce Murray

Yves Robillard

Sherry Romanado

Kim Rudd

Karen Vecchio

## GREFFIÈRE DU COMITÉ

Julie Lalande Prud'homme

## BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

### Service d'information et de recherche parlementaires

Julie Mackenzie, analyste

Julian Walker, analyste



# **LE COMITÉ SPÉCIAL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

a l'honneur de présenter son

## **PREMIER RAPPORT**

Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 3 février 2016, le Comité a étudié l'équité salariale et a convenu de faire rapport de ce qui suit :





# TABLE DES MATIÈRES

---

IL EST TEMPS D'AGIR.....	1
A. INTRODUCTION .....	1
B. CONTEXTE .....	3
a. L'équité salariale est un droit de la personne enchâssé dans le droit canadien.....	3
b. Le Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale et la réponse du gouvernement du Canada.....	4
C. ANGLE DE L'ÉTUDE .....	5
a. Équité salariale et écart salarial entre les femmes et les hommes .....	6
D. LE MÉCANISME FÉDÉRAL D'ÉQUITÉ SALARIALE EN PLACE .....	7
a. Opinions sur la <i>Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public</i> .....	9
b. Opinions sur le mécanisme d'équité salariale actuellement fondé sur les plaintes .....	9
c. Nécessité de changement .....	11
E. CADRE JURIDIQUE D'UNE LOI PROACTIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ....	13
F. ADMINISTRATION D'UNE NOUVELLE LOI PROACTIVE FÉDÉRALE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	16
a. Rôles et responsabilités d'une éventuelle Commission de l'équité salariale.....	16
b. Rôles et responsabilités de l'éventuel Tribunal de l'équité salariale : Application et conformité .....	18
G. LA TRANSITION VERS UN NOUVEAU MÉCANISME D'ÉQUITÉ SALARIALE .....	20
H. LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS D'UN MÉCANISME PROACTIF D'ÉQUITÉ SALARIALE.....	21
a. Les rôles et les droits des employeurs .....	21
Les comités d'équité salariale .....	21
Communication et transparence.....	21
Les employeurs de petite taille .....	22
b. Les rôles et les droits des employés et des agents négociateurs.....	23
L'équité salariale et la négociation collective.....	24
c. Méthodologies .....	25
Définition de rémunération .....	26

Catégories d'emplois .....	27
Seuils pour les catégories d'emplois .....	27
Régimes d'équité salariale .....	28
Comparaisons salariales .....	28
Méthodologie appliquée à la fonction publique fédérale.....	29
Méthodologie appliquée au secteur privé .....	29
Exemptions permises .....	30
d. Exigences en matière de production de rapport, surveillance et maintien.....	32
Production de rapport, surveillance et maintien.....	32
I. DÉLAIS PROPOSÉS POUR SATISFAIRE LES EXIGENCES D'UNE NOUVELLE LOI.....	34
a. Possibilité d'une mise en œuvre progressive de la loi .....	34
b. Délais pour la constitution de comités d'équité salariale, de régimes d'équité salariale et pour procéder aux rajustements salariaux.....	34
J. AUTRES MESURES.....	35
K. AUTRES ENJEUX CONTEXTUELLES .....	37
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	39
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	47
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES .....	51
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	53
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA .....	55

# IL EST TEMPS D'AGIR

---

## A. INTRODUCTION

Le 3 février 2016, la Chambre des communes a adopté la motion suivante concernant l'équité salariale :

Que la Chambre

a) reconnaisse que le gouvernement doit agir pour combler l'écart de rémunération inacceptable qui existe entre les hommes et les femmes et qui contribue à l'inégalité de revenu et est discriminatoire à l'égard des femmes;

b) reconnaisse que l'équité salariale est un droit;

c) demande au gouvernement de mettre en œuvre les recommandations du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale et restaure le droit à l'équité salariale dans la fonction publique éliminé en 2009 par le gouvernement conservateur précédent;

d) constitue un comité spécial chargé de tenir des audiences sur l'équité salariale et de proposer un plan d'adoption d'un régime fédéral proactif sur l'équité salariale, législativement et autrement; et

e) reçoive le rapport final du comité spécial au plus tard le 10 juin 2016<sup>1</sup>.

Le Comité spécial sur l'équité salariale (le Comité) a tenu au total 11 réunions sur l'équité salariale du 7 mars au 1<sup>er</sup> juin 2016, a entendu 50 témoins (voir la liste à l'annexe A), y compris trois ministères et organismes fédéraux, et a reçu 11 mémoires (voir la liste à l'annexe B).

Dans ses travaux, le Comité a gardé en tête le fait que 12 années se sont écoulées depuis la publication du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale. Depuis, un plus grand nombre de femmes ont joint la population active canadienne, le niveau d'études des femmes a crû, davantage de femmes s'inscrivent à des programmes universitaires en mathématiques, en génie et en informatique, et les femmes représentent une plus grande proportion de la haute direction dans la fonction publique et dans le secteur privé. Cependant, un écart salarial entre les hommes et les femmes persiste, [comme le décrit](#) un rapport de 2015 du Forum économique mondial sur les écarts entre les sexes, qui place le Canada au 80<sup>e</sup> rang des pays du monde au chapitre de l'équité salariale entre les sexes<sup>2</sup>.

Le Comité est conscient qu'il se profile des tendances dans d'autres pays et au sein du secteur privé en ce qui concerne les questions de l'équité salariale et de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et que l'on se mobilise davantage pour traiter des questions liées à la diversité des genres en milieu de travail. Certains pays ont mis en

---

1 Chambre des communes, [Journaux](#), 3 février 2016.

2 Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2015*, Genève, p. 53 [EN ANGLAIS SEULEMENT].

place des mécanismes proactifs assurant l'équité salariale et encouragent les entreprises à appliquer des mesures plus agressives pour régler cette question. Au cours des témoignages, le Comité a appris que des entreprises et des institutions ont adopté des mesures unilatérales pour combler les écarts salariaux. Une témoin a expliqué que son université a mené une évaluation sur l'équité salariale, a déterminé qu'il existait un écart salarial et a simplement versé aux personnes touchées les sommes manquantes, sans qu'il y ait de différend<sup>3</sup>. Le Comité a appris que Gap Inc. est la première entreprise des Fortune 500 aux États-Unis à déclarer publiquement et à confirmer qu'elle paie les hommes et les femmes équitablement, à l'issue d'une étude sur l'équité salariale<sup>4</sup>. Des mesures de transparence salariales visant les entreprises ont été récemment annoncées en Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis. D'autres témoins ont cité des exemples de mécanismes proactifs d'équité salariale en vigueur en Suède, en Norvège, en Suisse et en Espagne. Plusieurs provinces canadiennes ont adopté des lois sur l'équité salariale pour leur secteur public et, depuis plusieurs décennies, des mécanismes proactifs qui incluent le secteur privé sont en place en Ontario et au Québec. Plusieurs experts ont pointé vers le mécanisme d'équité salariale du Québec en tant que pratique exemplaire<sup>5</sup>.

Le Comité a évalué le mécanisme d'équité salariale fédéral en place au Canada et a rapidement compris qu'il n'a pas les effets escomptés pour les employeurs et les employés. Le Comité est préoccupé par la structure du cadre d'équité salariale et partage le sentiment de frustration exprimé par plusieurs témoins. On a expliqué au Comité que le rapport de 2004 du Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale est l'étude la plus exhaustive dans le domaine et qu'elle est reconnue à l'échelle internationale<sup>6</sup>. S'appuyant sur le rapport de 2004 du Groupe de travail et sur des exemples d'autres juridictions qui ont mis en œuvre avec succès l'équité salariale, certains témoins ont incité le Comité à faire valoir au gouvernement que la question a été amplement étudiée, qu'il existe des exemples de réussite dans d'autres pays et dans les provinces, et qu'il n'est pas nécessaire de produire d'autres rapports et études sur l'équité salariale<sup>7</sup>.

---

3 Comité spécial sur l'équité salariale (ESPE), [Témoignages](#), 20 avril 2016, 1940 (M<sup>me</sup> Daphne Taras, professeure, Université de la Saskatchewan, à titre personnel).

4 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1940 et 2005 (M<sup>me</sup> Serena Fong, vice-présidente, Affaires gouvernementales, Catalyst).

5 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 2010 (M<sup>me</sup> Debora De Angelis, coordonnatrice nationale pour les campagnes stratégiques, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada); 18 avril 2016, 1835 (M<sup>me</sup> Barbara Byers, secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada); 18 avril 2016, 1845 (M. Dany Richard, vice-président exécutif, Association canadienne des agents financiers); 18 avril 2016, 1910 (M<sup>me</sup> Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); [Témoignages](#), 20 avril 2016, 2000 (M<sup>me</sup> Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

6 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1945 (M<sup>me</sup> Janet Borowy, membre et avocate, Cavalluzzo Shilton McIntyre Cornish LLP, Coalition de l'équité salariale).

7 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1945 (M<sup>me</sup> Byers); 18 avril 2016, 2005 (M<sup>me</sup> Robyn Benson, présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada); [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1945 (M<sup>me</sup> Borowy); [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1735 (M<sup>me</sup> Johanne Perron, directrice générale, Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick); 4 mai 2016, 1730 (M<sup>me</sup> Julie Shugarman, directrice-conseil, Association nationale Femmes et Droit).

Selon les témoignages, le Comité note qu'il y a un véritable désir de passer à l'action. Par exemple :

Je vais [présenter] une brève réflexion sur les répercussions de l'action et du manque d'action. En parlant d'équité salariale, j'utilise souvent l'expression « justice différée est justice refusée ». Je tiens à vous rappeler les groupes de travailleurs qui ont dû attendre des dizaines d'années avant que les Tribunaux ne résolvent leurs plaintes, comme les travailleurs de Bell Canada dont la cause a duré 15 ans; lorsqu'ils ont obtenu un règlement, près de 16 % d'entre eux étaient morts ou trop frêles pour survivre longtemps. Imaginez un instant la qualité de vie qu'ils auraient eue s'ils n'avaient dû attendre si longtemps. Imaginez la croissance de notre économie si cet argent s'était trouvé dans leurs comptes en banque pendant ces 15 années<sup>8</sup>.

Le Comité fait écho à cette frustration. Il reconnaît que l'équité salariale est un droit de la personne prescrit par la loi et, par conséquent, il estime que le gouvernement du Canada est tenu de veiller à ce que, sur son territoire, l'équité salariale soit un droit reconnu, mis en place et protégé. Le Comité est d'avis qu'il est temps pour le gouvernement fédéral d'agir.

## B. CONTEXTE

### a. L'équité salariale est un droit de la personne enchâssé dans le droit canadien

L'équité salariale est un droit de la personne inscrit dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1977<sup>9</sup>. L'obligation juridique des employeurs de verser aux employés un salaire égal pour des fonctions équivalentes est définie au paragraphe 11(1) de la *Loi* :

Constitue un acte discriminatoire le fait pour un employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes<sup>10</sup>.

En 2004, la Cour suprême du Canada a reconnu que l'équité salariale est garantie par la Constitution, en vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>11</sup>. En outre, le Canada doit remplir ses obligations internationales relativement aux droits de la personne puisqu'il a ratifié des conventions internationales qui l'engagent en matière d'équité salariale<sup>12</sup>. La principale obligation internationale du Canada émane de la

---

8 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1845 (M<sup>me</sup> Byers).

9 *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6.

10 *Ibid.*, ch. H-6, par. 11(1).

11 *Terre-Neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E.*, (2004) 3 RCS 381, 2004 CSC 66.

12 Parmi les obligations internationales du Canada, on compte : la *Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*; le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies*, ratifié par le Canada en 1976; la ratification, en 1976, du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques des Nations Unies*; la ratification, en 1981, de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDAW); et la signature par le Canada de la *Déclaration et Programme d'action de Beijing* en 1995.

ratification, en 1972, de la *Convention (n° 100)* de l'Organisation internationale du travail, mais il y en a plusieurs autres<sup>13</sup>.

## **b. Le Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale et la réponse du gouvernement du Canada**

Le 28 octobre 1999, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il effectuerait un examen de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) afin de déterminer la manière dont l'équité salariale est appliquée dans les milieux de travail. Pour mener cet examen, le Groupe de travail sur l'équité salariale a été créé en juin 2001. Il a publié, à l'issue de recherches, de consultations et de tables rondes exhaustives, un rapport final en 2004, intitulé *L'équité salariale : Une nouvelle approche à un droit fondamental*<sup>14</sup>. Le Comité s'est penché sur les recommandations contenues dans ce rapport au cours de son étude. Le Groupe de travail était dirigé par la professeure Beth Bilson, et la plupart des experts en équité salariale et des témoins ont fait référence à ce document par le titre « rapport Bilson ».

Le rapport Bilson de 2004 fait 634 pages, comprend 113 recommandations et fait état d'une étude exhaustive de trois ans sur un mécanisme proactif d'équité salariale. Il comprend de nombreux détails sur la composition des comités sur l'équité salariale que l'on propose aux employeurs d'établir, sur la structure de plans d'équité salariale qui devraient être produits et sur les méthodologies proposées. En outre, le rapport comprend des recommandations sur le contrôle et le maintien des mécanismes d'équité salariale ainsi que sur la production de rapports sur ceux-ci.

Le Comité n'a pas l'intention de reproduire le travail qui, selon la plupart des experts, constitue l'étude sur l'équité salariale la plus exhaustive jamais menée<sup>15</sup>. Le Comité était plutôt intéressé d'apprendre, selon les experts, quels éléments du rapport Bilson de 2004 sont toujours d'actualité et quels éléments devraient être modifiés, selon l'expérience relevant de différentes juridictions au Canada et à l'étranger.

La principale recommandation du rapport Bilson visait la mise en place, par le gouvernement, d'un mécanisme fédéral d'équité salariale proactif, selon lequel les employeurs seraient responsables d'évaluer leurs propres pratiques en matière de rémunération, de cerner les situations de discrimination salariale fondée sur le genre, d'ajuster les salaires en conséquence et de maintenir en place le mécanisme de manière à éviter d'autres situations de disparité salariale<sup>16</sup>.

---

13 ESPE, [Témoignages](#), 20 avril 2016, 1945 et 1950 (M<sup>me</sup> Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique).

14 Groupe de travail sur l'équité salariale, *L'équité salariale : Une nouvelle approche à un droit fondamental*, 2004, document archivé dans le Web du gouvernement du Canada.

15 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1835 (M<sup>me</sup> Byers); [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1945 (M<sup>me</sup> Borowy); [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1935 (M<sup>me</sup> Emanuela Heyninck, commissaire, Commission de l'équité salariale de l'Ontario).

16 ESPE, [Témoignages](#), 21 mars 2016, 1750 (M<sup>me</sup> Beth Bilson, ex-présidente, Groupe de travail sur l'équité salariale et doyenne par intérim et professeure de droit, Université de la Saskatchewan, à titre personnel).

En juin 2005, le Comité permanent de la condition féminine a publié un rapport recommandant au gouvernement fédéral d'appliquer l'ensemble des recommandations contenues dans le rapport du Groupe de travail. Dans sa réponse, déposée à la Chambre des communes le 7 octobre 2005, le gouvernement a déclaré que, bien qu'il soit d'accord avec les objectifs généraux du rapport, il comptait mener des consultations auprès des intervenants avant de rédiger un projet de loi visant l'établissement d'un mécanisme fédéral d'équité salariale proactif. En 2009, le gouvernement a adopté la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (LERSP)<sup>17</sup>, une loi sur l'équité salariale ne touchant que le noyau de la fonction publique fédérale. La LERSP, qui n'a pas encore été promulguée, ne toucherait pas les sociétés d'État ni le secteur privé sous réglementation fédérale, qui relèvent de la LCDP.

### C. ANGLE DE L'ÉTUDE

Le Comité a mené son étude en sachant qu'il ne lui était pas nécessaire de créer une obligation juridique visant l'équité salariale, étant donné que cette obligation est clairement établie par le droit canadien et les conventions internationales sur les droits de la personne ratifiées par le Canada. Le Comité a porté son attention sur la mise en œuvre de ces obligations dans les lois fédérales, les possibilités d'amélioration du système en place, et les leçons à tirer de l'expérience des provinces canadiennes à cet égard afin de recommander un mécanisme d'équité salariale plus juste et plus efficient.

La motion définissant le mandat du Comité précise que l'étude doit porter sur l'équité salariale entre les hommes et les femmes, et non l'équité salariale du point de vue des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi (minorités visibles, peuples autochtones et personnes handicapées). Le Comité a voulu entendre l'opinion des témoins sur l'équité salariale de ces groupes, mais aucun d'entre eux n'a été en mesure de citer un exemple de province où des mécanismes d'équité salariale visent des écarts autres que celui entre les hommes et les femmes. En outre, aucun témoin n'a formulé de conseils concrets sur la manière dont les questions de discrimination des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pourraient être incluses dans un cadre d'équité salariale en fonction de la classification des postes<sup>18</sup>. Par conséquent, le Comité a abordé l'équité salariale sous l'angle de l'écart entre les hommes et les femmes et n'a pas traité de la recommandation 6.9 du rapport Bilson<sup>19</sup>.

Le Comité aimerait souligner l'excellence du rapport Bilson et l'analyse approfondie qu'il contient. Le rapport a constitué un fondement idéal à l'étude du Comité et a permis d'orienter les discussions sur les solutions à adopter. Pour faciliter ses travaux, le Comité

---

17 *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, L.C. 2009, ch. 2, art. 394 [non en vigueur].

18 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 2100 (M<sup>me</sup> Annick Desjardins, adjointe exécutive, Bureau du Président national, Syndicat canadien de la fonction publique).

19 La recommandation 6.9 du rapport Bilson se lit comme suit : « Le Groupe de travail recommande que les dispositions de la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale reconnaissent que les employés ont le droit à un salaire égal pour un travail égal et établissent un processus pour éliminer cette forme de discrimination salariale, à l'égard des femmes, des membres de minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. »

a regroupé et paraphrasé les principales recommandations du rapport Bilson. Ces recommandations centrales sont reflétées ailleurs dans le rapport :

1. Le gouvernement fédéral devrait élaborer une nouvelle loi proactive sur l'équité salariale. La loi devrait obliger les employeurs à évaluer leur structure salariale, à cerner les écarts salariaux entre les hommes et les femmes et à concevoir un plan d'équité salariale visant à combler les écarts selon un échéancier défini.
2. Tous les employés relevant de la réglementation fédérale devraient être visés par les lois fédérales sur l'équité salariale, y compris les employés non syndiqués et les travailleurs temporaires, les employés du Parlement et les employés des entrepreneurs fédéraux visés par le Programme des contrats fédéraux.
3. Les employeurs devraient créer des comités sur l'équité salariale responsables d'élaborer un plan sur l'équité salariale et de surveiller l'élimination des écarts salariaux.
4. L'équité salariale ne devrait pas être assujettie au processus de négociation collective.
5. Les employeurs devraient être tenus de maintenir l'équité salariale une fois que leur plan d'équité salariale a été mis en place. Dans les milieux de travail syndiqués, les syndicats devraient partager cette responsabilité de surveillance.
6. Il faudrait mettre sur pied une Commission canadienne de l'équité salariale et lui octroyer les ressources nécessaires pour qu'elle puisse appliquer la nouvelle loi.
7. Il faudrait mettre sur pied un Tribunal de l'équité salariale et lui octroyer les ressources nécessaires pour qu'il puisse trancher les différends relatifs à l'équité salariale.<sup>20</sup>

#### **a. Équité salariale et écart salarial entre les femmes et les hommes**

Le Comité a entendu de nombreux témoignages sur l'équité salariale et sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. La définition de chacun de ces termes et la différence entre ces deux notions sont importantes. Comme l'a expliqué l'honorable Patty Hajdu, ministre de la Condition féminine,

[b]ien que les définitions puissent varier, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est généralement reconnu comme la différence entre la rémunération totale que reçoivent les femmes, dans notre pays, comparativement à celle des hommes. [L]'équité salariale est

---

20 Association nationale Femmes et Droit Rapport final de l'atelier portant sur l'Équité salariale les 2-3 mai 2007, Ottawa, pp. 13-15; [www.anfd.ca](http://www.anfd.ca).



définie comme un salaire égal pour un travail de valeur égale, lorsque les emplois sont évalués en fonction des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail, et qu'il est possible de comparer leur valeur dans le milieu de travail<sup>21</sup>.

Le Comité a gardé à l'esprit sa responsabilité de concentrer son étude sur un mécanisme d'équité salariale proactif, plutôt que de s'attaquer aux facteurs généraux qui contribuent à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Le Comité a appris que l'écart salarial entre les femmes et les hommes est causé par des facteurs plus vastes, par exemple la forte proportion de femmes occupant des postes à temps partiel, la responsabilité des soins aux enfants et aux personnes âgées qui est imposée de manière disproportionnée aux femmes, l'absence de soins abordables aux enfants, et la faible représentation des femmes au sein des programmes universitaires et des emplois en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM). La disparité salariale dans les milieux de travail est un des facteurs contribuant à l'écart salarial entre les femmes et les hommes, mais il n'en est pas la cause unique. Bien que les deux notions soient proches, plusieurs témoins ont fait valoir au Comité que la réduction de la disparité salariale n'éliminerait pas à elle seule l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Il n'en reste pas moins que le Comité s'est penché sur le contexte général dans lequel s'inscrit l'équité salariale. Le Comité a appris que, selon l'Enquête de 2015 sur la population active de Statistique Canada, une femme au Canada gagne 82 cents pour chaque dollar que gagne un homme. Dans les secteurs sous réglementation fédérale, une femme gagne 87 cents pour chaque dollar que gagne un homme<sup>22</sup>. En outre, le Comité a appris que, selon un rapport de 2015 du Forum économique mondial, le Canada se classe au 80<sup>e</sup> rang sur 145 pays en ce qui concerne l'équité salariale entre les femmes et les hommes<sup>23</sup>.

#### **D. LE MÉCANISME FÉDÉRAL D'ÉQUITÉ SALARIALE EN PLACE**

La Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne ont été mis sur pied à la suite de l'adoption en 1977 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). La Commission est responsable du traitement de plaintes pour discrimination fondées sur 11 motifs, comme la déficience, l'âge, le sexe et la race<sup>24</sup>. Le système appliqué est fondé sur les plaintes, ce qui signifie qu'un employé, un groupe d'employés ou leur représentant peut présenter une plainte à la Commission, qui mène ensuite une enquête. La Commission n'entame pas des enquêtes de manière proactive pour déterminer s'il existe des situations de disparité salariale.

---

21 ESPE, [Témoignages](#), 3 mai 2016, 1740 (l'honorable Patty Hajdu, ministre de la Condition féminine).

22 *Ibid.*, 1745 (l'honorable MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, Emploi et Développement social Canada).

23 ESPE, [Témoignages](#), 11 avril 2016, 1745 (M<sup>me</sup> Justine Akman, directrice générale, Politiques et relations extérieures, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

24 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1730 (M. Ian Fine, directeur exécutif, Commission canadienne des droits de la personne).

Outre la LCDP, le mécanisme fédéral d'équité salariale comprend d'autres composantes juridiques. L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*<sup>25</sup> établit des lignes directrices sur l'application des dispositions de la LCDP visant l'équité salariale. L'Ordonnance met en place quatre facteurs permettant d'évaluer la valeur d'un travail : les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. En outre, elle définit les critères d'évaluation permettant de déterminer si des emplois classés différemment se trouvent dans un même établissement, établit les facteurs raisonnables justifiant la disparité salariale et fournit une échelle permettant de déterminer si un groupe d'emplois est composé majoritairement par des hommes ou par des femmes (un groupe d'emplois faisant partie d'un organisme est jugé être composé majoritairement de femmes si celles-ci représentent 70 % d'un groupe comptant moins de 100 employés; 60 % dans le cas d'un groupe comptant de 100 à 500 employés; et 55 % dans le cas d'un groupe de plus de 500 employés).

L'article 249 de la partie III du *Code canadien du travail* accorde aux inspecteurs du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada le pouvoir d'examiner les documents de paie et de recueillir de l'information liée à l'équité salariale. Si un inspecteur a des motifs valables de croire qu'il existe une discrimination salariale fondée sur le sexe dans un établissement, il peut en aviser la Commission, qui peut alors lancer une enquête<sup>26</sup>.

En 2009, dans le cadre de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, le gouvernement a présenté une nouvelle loi sur l'équité salariale visant uniquement la fonction publique fédérale, nommée *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (LERSP). Bien que la LERSP n'ait jamais été promulguée, le gouvernement y a ajouté des dispositions transitoires qui ont eu pour effet de transférer les plaintes concernant l'équité salariale dans la fonction publique fédérale du Tribunal canadien des droits de la personne à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. La LERSP n'est pas en vigueur, mais elle contient certaines mesures qui diffèrent considérablement de celles prévues dans la LCDP, notamment les suivantes :

- l'augmentation du seuil définissant les groupes d'emplois à dominance féminine à 70 %;
- Orientation de facteurs tenant compte des « forces du marché » dans les ajustements salariaux qui découlent de décisions arbitrales;
- l'interdiction aux agents de négociations de conventions collectives d'appuyer les personnes qui présentent une plainte visant l'équité salariale;
- l'interdiction aux fonctionnaires d'adresser des plaintes visant l'équité salariale à la Commission canadienne des droits de la personne.

---

25 [Ordonnance de 1986 sur la parité salariale](#), DORS/86-1082.

26 [Code canadien du travail](#), L.R.C. (1985), ch. L-2.

Le secteur sous réglementation fédérale continue de relever de la Commission canadienne des droits de la personne et du Tribunal canadien des droits de la personne.

#### **a. Opinions sur la *Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public***

Le Comité a entendu de nombreuses critiques sur la LERSP, qualifiée de « régressive » et comportant des « lacunes fondamentales<sup>27</sup> ». Aucun témoin ne s'est montré favorable à l'entrée en vigueur de la LERSP et le Comité n'a pas reçu de proposition qui aurait été susceptible d'améliorer la *Loi*. En effet, les témoins ont surtout recommandé d'abroger cette *Loi* et ont relevé de grandes lacunes dans son texte<sup>28</sup>. Deux agents de négociation qui ont comparu devant le Comité ont affirmé qu'ils lanceraient des contestations judiciaires advenant l'entrée en vigueur de la *Loi*. Un témoin en particulier a résumé la majorité des critiques à l'endroit de la LERSP :

Le gouvernement précédent affirmait que sa LERSP est proactive, mais nous n'en sommes aucunement convaincus. Cette loi n'oblige pas l'employeur à assumer à lui seul la responsabilité d'éliminer la disparité salariale. Elle incite à tenir compte des forces du marché en mesurant la valeur du travail des femmes dans le secteur public. Elle ne cible que certains employeurs, redéfinit les groupes à prédominance féminine et limite les groupes de comparaison. Il devient donc plus difficile que jamais de détecter la discrimination salariale. Ce type de loi sur l'équité salariale n'est pas proactive du tout<sup>29</sup>.

Le Comité est d'avis que la LERSP établirait un mécanisme d'équité salariale à deux vitesses pour le secteur sous réglementation fédérale et ne peut être modifiée de manière à en faire une base solide d'un mécanisme d'équité salariale proactif.

#### **Recommandation 1**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'abroger la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.**

#### **b. Opinions sur le mécanisme d'équité salariale actuellement fondé sur les plaintes**

Dans le secteur sous réglementation fédérale, le mécanisme fédéral d'équité salariale en vigueur est un modèle fondé sur les plaintes et géré par la Commission canadienne des droits de la personne. De nombreux témoins ont indiqué au Comité que ce modèle a donné lieu à des différends longs, coûteux et litigieux entre des employeurs et des agents de négociation. Les témoins ont rappelé au Comité des exemples de différends bien connus en matière d'équité salariale impliquant le gouvernement fédéral, Postes Canada, Air Canada et Bell Canada, dont certains ont dû être tranchés par la Cour suprême.

---

27 ESPE, [Témoignages](#), 20 avril 2016, 1920 (M<sup>me</sup> Colleen Bauman, associée, Goldblatt Partners LLP, Association canadienne des avocats du mouvement syndical).

28 *Ibid.*

29 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1840 (M<sup>me</sup> Byers).

Le Comité a appris que le mécanisme fondé sur les plaintes n'est pas équitable pour les employeurs. Un témoin a fait valoir ce qui suit :

[V]ous auriez un employeur dans une industrie qui ferait face à une plainte avec nécessité de remédier au problème, tandis que vous auriez d'autres organisations, dans la même industrie, qui n'auraient pas à faire face à une plainte et qui n'auraient pas à suivre le même processus<sup>30</sup>.

En outre, le Comité a appris que le mécanisme fondé sur les plaintes, qui est long et coûteux, est une source de frustration pour les employés :

Si vous pensez aux millions de dollars — et je dis bien des millions — que Bell Canada et le gouvernement fédéral ont dépensés pour s'opposer à leurs propres employés au sujet de l'équité salariale, cet argent aurait pu servir à faire le travail nécessaire pour adopter une loi proactive sur l'équité salariale et à dispenser une formation afin de supprimer la partialité des évaluations de postes. Cet argent aurait pu être donné aux gens qui le méritaient, parce que telle est la réalité<sup>31</sup>.

Ce n'est pas le but de l'équité salariale. Le modèle de plainte fédéral est en place depuis près de 40 ans. Cela nous a largement fourni le temps nécessaire pour évaluer son efficacité. Nous avons constaté que c'est un modèle très conflictuel. Il exige des compétences juridiques. Il faut déployer beaucoup trop de temps et de ressources pour régler les plaintes [...] Avec ce système, il est pratiquement impossible à quelqu'un de loger une plainte sans l'appui d'un grand syndicat ou de fonds illimités<sup>32</sup>.

Les représentants du gouvernement ont exprimé une opinion semblable dans leur témoignage. L'honorable MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail a déclaré ce qui suit :

Si l'on regarde n'importe quelle procédure qui a mis 30 ans à se régler, comme Postes Canada, le système ne fonctionne manifestement pas. Des paiements ont été faits à la succession d'employés. Ils ont attendu si longtemps — 30 ans — un règlement. De toute évidence, le processus que nous avons maintenant ne rend pas justice aux travailleurs, en particulier aux femmes<sup>33</sup>.

Le Comité a été troublé d'apprendre que selon le mécanisme en vigueur, les travailleurs non syndiqués ne disposent pas des mêmes moyens que les travailleurs syndiqués pour présenter une plainte relative à l'équité salariale. Le traitement d'une plainte peut s'étaler sur des années, voire des décennies, ce qui nécessite de grandes quantités de ressources, soit des ressources auxquelles n'ont pas accès les travailleurs non syndiqués<sup>34</sup>. On a rappelé au Comité que, contrairement aux autres plaintes relatives aux droits de la personne, les plaintes concernant l'équité salariale ne sont pas fondées

---

30 *Ibid.*, 1750 (M. Fine).

31 *Ibid.*, 1925 (M<sup>me</sup> Byers).

32 *Ibid.*, 2005 (M<sup>me</sup> Benson).

33 ESPE, [Témoignages](#), 3 mai 2016, 1820 (l'honorable MaryAnn Mihychuk).

34 ESPE, [Témoignages](#), 21 mars 2016, 1735 (M<sup>me</sup> Marie-Thérèse Chicha, ex-membre du Groupe de travail sur l'équité salariale et professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal, à titre personnel).

sur des situations individuelles où il y a violation d'un droit de la personne; elles sont plutôt fondées sur des catégories d'emplois comptant plusieurs travailleurs<sup>35</sup>. Les personnes seules ou les groupes de travailleurs non représentés sont donc défavorisés. Le Comité a appris que des modifications aux lois sont nécessaires « pour faire en sorte que la parité salariale soit un principe systématique et non une notion appliquée au cas par cas<sup>36</sup> ».

Un témoin a cité la décision du juge Evans de la Cour fédérale du Canada dans l'affaire *Postes Canada* : « [A]vec le recul, il semble maintenant que le législateur fédéral a fait fausse route en soumettant les questions de parité salariale au régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, [lequel est axé sur le dépôt de la plainte, la confrontation et le respect des droits de la personne]<sup>37</sup>. »

### c. Nécessité de changement

Aucun des témoins qui ont comparu devant le Comité n'a recommandé que le mécanisme relevant de la Commission canadienne des droits de la personne soit conservé sans modification. Les associations d'employeurs de secteurs sous réglementation fédérale ont indiqué au Comité que la Commission canadienne des droits de la personne est l'entité toute désignée pour traiter les plaintes relatives à l'équité salariale et que l'on devrait lui octroyer davantage de ressources pour qu'elle puisse poursuivre ce rôle administratif<sup>38</sup>. Ces témoins ont également rappelé au Comité que les inspecteurs du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) détiennent le pouvoir, en vertu du *Code canadien du travail*, d'effectuer des inspections en milieu de travail, y compris pour des motifs liés à l'équité salariale<sup>39</sup>.

Toutefois, le Comité a appris avec surprise qu'aucune inspection n'a été menée au cours des cinq dernières années dans le cadre du Programme du travail d'EDSC. L'honorable MaryAnn Mihychuk a expliqué la situation comme suit :

Oui, en effet. Aucun cas n'a été renvoyé au cours des cinq dernières années [...] Le ministère est petit, il est surchargé, sa dotation a été réduite et il concentre son attention sur la santé et la sécurité dans le milieu de travail<sup>40</sup>.

De nombreux témoins ont expressément recommandé l'adoption d'un nouveau mécanisme fédéral d'équité salariale proactif fondé sur la loi et s'inspirant des

---

35 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1930 (M<sup>me</sup> Smallman).

36 *Ibid.*, 1730 (M. Fine).

37 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1730 (M<sup>me</sup> Shugarman).

38 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1845 (M. Derrick Hynes, directeur exécutif, FETCO); 2 mai 2016, 1835 (M<sup>me</sup> Marina Mandal, avocate générale adjointe, Section légale, Association des banquiers canadiens).

39 *Ibid.*, 1900 (M<sup>me</sup> Mandel).

40 ESPE, [Témoignages](#), 3 mai 2016, 1825 (l'honorable MaryAnn Mihychuk).

recommandations du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale<sup>41</sup>. En outre, des témoins ont tout aussi clairement indiqué au Comité qu'il est nécessaire de tenir des consultations exhaustives et vastes auprès des intervenants au sujet de la rédaction d'un projet de loi sur l'équité salariale<sup>42</sup>.

Le Comité a entendu des arguments convaincants justifiant l'appui à un régime d'équité salariale proactif. Plusieurs témoins ont cité en exemple les modèles d'équité salariale proactifs des provinces, comme ceux en place au Québec, en Ontario et au Manitoba, et ceux de plusieurs pays membres de l'OCDE<sup>43</sup>. Le Comité a appris que ces modèles, entre autres modèles proactifs, présentent bien des avantages qui contrastent avec ceux qui se fondent sur les plaintes :

Les provinces du Québec, de l'Ontario et du Manitoba ont toutes adopté des modèles proactifs qui précisent les étapes et les échéanciers à respecter pour instaurer et maintenir l'équité salariale dans les secteurs public et privé. Le modèle proactif offre de nombreux avantages : assurer une vaste mise en œuvre, réduire le volume de plaintes, favoriser la collaboration entre la direction et les syndicats, réduire l'ambiguïté, rendre prioritaire la suppression des disparités salariales, réaliser la parité salariale dans un laps de temps déterminé sans donner lieu à des rajustements paritaires rétroactifs<sup>44</sup>.

Le processus est beaucoup plus court. Il ne coûte pas aussi cher pour les parties. De plus, les dossiers ne visent pas de gros remboursements rétroactifs. [C]e processus avantage beaucoup plus toutes les parties concernées<sup>45</sup>.

Le Comité a appris qu'un régime proactif, doté de critères et d'échéanciers clairs et de mesures flexibles et adaptées pour réduire le fardeau sur les petites entreprises, aurait de nombreux avantages. Un tel régime assurerait la mise en œuvre à grande échelle, atténuerait les situations nécessitant le dépôt d'une plainte, encouragerait la coopération entre la direction et les syndicats, réduirait l'ambiguïté et permettrait d'atteindre l'équité dans un laps de temps qui ne donnerait pas lieu à des rajustements salariaux rétroactifs<sup>46</sup>. Le Comité note que la Commission canadienne des droits de la personne, selon son expérience de l'application proactive de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, accueille favorablement l'adoption d'un régime proactif :

---

41 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 2000 (M<sup>me</sup> Debi Daviau, présidente, Institut professionnel de la fonction publique du Canada); 18 avril 2016, 2005 (M<sup>me</sup> Benson); [Témoignages](#), 20 avril 2016, 1930 (M<sup>me</sup> Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives); 20 avril 2016, 1915 (M. Peter Engelmänn, associé, Goldblatt Partners LLP, Association canadienne des avocats du mouvement syndical); [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1945 (M<sup>me</sup> Borowy); [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1730 (M<sup>me</sup> Shugarman); 4 mai 2016, 1735 (M<sup>me</sup> Perron).

42 ESPE, [Témoignages](#), 11 avril 2016, 1825 (M. Anthony Giles, sous-ministre adjoint, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada); [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1915 (M<sup>me</sup> Shugarman).

43 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1735 (M. Fine); [Témoignages](#), 11 avril 2016, 1925 (M. Giles); [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1845 (M. Richard).

44 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1735 (M. Fine).

45 *Ibid.*, 1825.

46 *Ibid.*, 1735.

Le processus de surveillance de l'équité salariale est ce modèle proactif, donc au cours des années, nous avons accumulé beaucoup d'expérience en vérifiant la conformité des employeurs face aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nous pouvons donc vous assurer que ce processus est beaucoup moins pénible. Il est beaucoup plus rapide. Il coûte beaucoup moins cher. Nous sommes convaincus qu'il permet à toutes les parties d'atteindre leurs résultats désirés et, ce qui est plus important encore, qu'il ouvre des occasions d'emploi aux quatre groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*<sup>47</sup>.

### **Recommandation 2**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada de produire un projet de loi proactif sur l'équité salariale dans les 18 mois suivant le dépôt du présent rapport.**

### **Recommandation 3**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'accepter l'orientation générale du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale et d'adopter la majorité des recommandations qu'il contient.**

### **Recommandation 4**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'ajouter au projet de loi proactif sur l'équité salariale des dispositions prévoyant que le Parlement en fasse un examen tous les cinq ans après une période de mise en œuvre de trois ans.**

## **E. CADRE JURIDIQUE D'UNE LOI PROACTIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

En plus de son rôle de surveillance de l'équité salariale de la plupart des secteurs sous réglementation fédérale, la Commission canadienne des droits de la personne est responsable de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui vise la fonction publique fédérale, les sociétés d'État et le secteur privé sous réglementation fédérale. Les fournisseurs doivent respecter la *Loi* pour avoir accès au Programme de contrats fédéraux, un programme qui vise les entreprises ayant conclu un marché avec le gouvernement fédéral et qui ont soit 100 employés ou plus ou des ententes permanentes d'une valeur de 1 million de dollars ou plus.

Le Comité a appris avec intérêt que le siège social de 77 % des 217 entreprises visées actuellement<sup>48</sup> par le Programme de contrats fédéraux se trouve en Ontario ou au Québec et que, par conséquent, ces entreprises sont tenues d'appliquer la loi provinciale sur l'équité salariale et de rendre des comptes dans ce dossier<sup>49</sup>. Le Comité a appris que

---

47 *Ibid.*, 1815.

48 Selon les données sur les entreprises comprises participant au Programme de contrats fédéraux au 26 avril 2016. Les renseignements de suivi ont été fournis au Comité par Emploi et Développement social Canada.

49 ESPE, [Témoignages](#), 3 mai 2016, 1840 (l'honorable Scott Brison, président du Conseil du Trésor).

dans d'autres pays, comme la Suisse et la Suède, les entreprises sont tenues de réaliser l'équité salariale afin de pouvoir conclure des marchés avec le gouvernement fédéral<sup>50</sup>.

On a rappelé au Comité que le secteur privé ou parapublic sous réglementation fédérale comprend certaines des plus grandes entreprises du Canada, notamment des sociétés du secteur financier dont les banques, du secteur des transports dont le transport aérien et le ferroviaire et du secteur des télécommunications ainsi que la plupart des sociétés d'État fédérales. Le Comité a appris que les grandes entreprises sous réglementation fédérale disposeraient de suffisamment de ressources pour se conformer aux exigences d'un régime proactif d'équité salariale :

À l'ETCOF [Employeurs des transports et communications de régie fédérale], nous représentons de très grandes entreprises, qui ont assurément les modèles, les outils et les ressources nécessaires pour faire tout ce qui s'impose au cas où le régime changerait. Nous n'allons pas plaider le manque d'argent et dire que nous ne pouvons pas nous y adapter, parce que, manifestement, nous le pouvons<sup>51</sup>.

Cependant, le Comité a appris que le secteur sous réglementation fédérale comprend également de nombreuses petites entreprises, par exemple des sociétés de transport par camion, des petites banques et des services municipaux de transport par autobus qui traversent les frontières des provinces<sup>52</sup>. Le Comité a particulièrement été intéressé par l'opinion de témoins sur les répercussions d'une éventuelle loi proactive sur l'équité salariale sur les petites entreprises et les petits organismes, et sur les mesures qu'ont prises les provinces dotées de lois sur l'équité salariale afin de répondre à leurs besoins.

Le Comité a pris connaissance avec intérêt des répercussions financières sur les entreprises de l'Ontario et du Québec visées par des lois sur l'équité salariale. Le Comité a appris que les employeurs de l'Ontario et du Québec estiment que les lois proactives en matière d'équité salariale n'engendrent pas de coûts considérables et que ces coûts ne sont pas aussi élevés que le craignaient les employeurs au moment de l'adoption des régimes<sup>53</sup> (le coût pour les entreprises du secteur privé s'élève à environ 1,5 % de la paie<sup>54</sup>). Des témoins ont exprimé des préoccupations concernant le fardeau administratif qui serait imposé aux petites entreprises sous réglementation fédérale si aucune mesure flexible n'était mise en place pour adapter les exigences à leur réalité. Toutefois, plusieurs témoins ont décrit des mécanismes d'équité salariale en place en Ontario et au Québec où de petites entreprises de 10 employés ou plus respectent sans problème les lois sur l'équité salariale.

Le Comité souligne que le rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale comprend une recommandation (recommandation 6.2) selon laquelle la loi

---

50 ESPE, [Témoignages](#), 21 mars 2016, 1800 (M<sup>me</sup> Chicha).

51 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1920 (M. Hynes).

52 ESPE, [Témoignages](#), 11 avril 2016, 1800 (M. Giles); [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1855 (M<sup>me</sup> Mandal).

53 ESPE, [Témoignages](#), 21 mars 2016, 1800 (M<sup>me</sup> Bilson).

54 *Ibid.*, (M<sup>me</sup> Chicha).



proactive fédérale sur l'équité salariale devrait viser les entreprises sous réglementation fédérale comptant 15 employés ou plus, soit un seuil légèrement plus élevé que celui en place dans les deux provinces où sont en vigueur des lois semblables.

### **Recommandation 5**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada de rédiger un projet de loi proactif sur l'équité salariale entre les femmes et les hommes visant la fonction publique fédérale, les sociétés d'État et toutes les entreprises sous réglementation fédérale comptant 15 employés ou plus ainsi que les entreprises participant au Programme de contrats fédéraux. Les entreprises visées par le Programme de contrats fédéraux qui font déjà rapport de l'équité salariale aux autorités provinciales et qui peuvent fournir une preuve de respect des dispositions provinciales devraient être exemptées du régime d'équité salariale fédéral et des obligations de surveillance et de production de rapports connexes.**

Des témoins ont fait valoir au Comité que l'éventuel régime proactif d'équité salariale doit s'appliquer à tous les employés des milieux de travail fédéraux, peu importe s'ils sont syndiqués ou non et peu importe s'il s'agit de travailleurs à temps plein, à temps partiel, occasionnels, saisonniers ou temporaires<sup>55</sup>. Le Comité estime qu'il en va de l'équité et de l'accès égal à la justice que d'inclure une vaste gamme d'employés dans le régime. En outre, le Comité note que la disparité salariale a tendance à être plus accentuée dans les milieux de travail non syndiqués et à toucher plus particulièrement les employés à temps partiel<sup>56</sup>. Il est particulièrement important d'inclure les employés à temps partiel, étant donné que les femmes représentent 70 % de ce type de main-d'œuvre au Canada<sup>57</sup>. Les employés à temps partiel ont tendance à avoir une situation d'emploi précaire et ont des pensions peu élevées, fondées sur des revenus eux aussi peu élevés.

### **Recommandation 6**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'inclure, dans l'éventuel projet de loi proactif sur l'équité salariale, des dispositions visant à appliquer la loi aux employés syndiqués, non syndiqués, à temps plein, à temps partiel, occasionnels, saisonniers et temporaires.**

---

55 ESPE, [Témoignages](#), 20 avril 2016, 1915 (M. Engelmann).

56 ESPE, [Témoignages](#), 21 mars 2016, 1805 (M<sup>me</sup> Bilson).

57 ESPE, [Témoignages](#), 11 avril 2016, 1745 (M<sup>me</sup> Akman).

## F. ADMINISTRATION D'UNE NOUVELLE LOI PROACTIVE FÉDÉRALE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

De nombreux témoins ont fait valoir au Comité que l'entité responsable de l'administration et du contrôle d'une éventuelle loi sur l'équité salariale devrait être solide et disposer des ressources nécessaires. Les représentants de la Commission canadienne des droits de la personne ont expliqué que la fonction administrative de la Commission dans d'autres secteurs touchant la discrimination est relativement simple, mais que ce même modèle ne saurait s'appliquer à l'équité salariale. On a indiqué au Comité que l'équité salariale est une question distincte et complexe nécessitant par conséquent une structure distincte composée d'une commission et d'un tribunal afin qu'il soit possible d'appliquer la loi proactive éventuelle<sup>58</sup>. En outre, le Comité a appris que les enjeux complexes découlant de l'administration et de l'arbitrage des questions relatives à l'équité salariale nécessitent une expertise technique unique chez les professionnels du domaine des droits de la personne<sup>59</sup>.

On a rappelé au Comité que, dans le passé, la Commission canadienne des droits de la personne avait en place une direction responsable de l'équité salariale. Toutefois, des témoins ont indiqué que, lorsqu'un organisme est fédéré par un autre, ses ressources s'amalgament avec les ressources générales et il risque de perdre son orientation initiale et sa capacité de garder en poste les experts nécessaires pour le travail de surveillance<sup>60</sup>. Au cours de son examen des régimes d'équité salariale en place dans les provinces et à l'étranger, le Comité a noté que la plupart avaient établi des commissions et des tribunaux distincts pour traiter les questions liées à l'équité salariale.

### Recommandation 7

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'inclure dans son éventuel projet de loi proactif sur l'équité salariale des dispositions établissant une Commission de l'équité salariale et un Tribunal de l'équité salariale distincts et qu'il octroie aux deux organismes les compétences, les pouvoirs, l'expertise et les ressources nécessaires pour s'acquitter pleinement de leurs responsabilités.**

#### a. Rôles et responsabilités d'une éventuelle Commission de l'équité salariale

Le Comité a appris que les commissions et tribunaux de l'équité salariale de l'Ontario et du Québec ont été conçus de manière à appuyer tant les employeurs que les employés. Les organismes des deux provinces ont des rôles et des responsabilités semblables : sensibiliser et offrir de la formation et des conseils; offrir des renseignements et des outils; surveiller, appliquer et maintenir les régimes d'équité salariale et les rajustements salariaux. Les organismes offrent des services d'arbitrage et de règlement

58 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1810 (M. Fine).

59 *Ibid.*, 2050 (M<sup>me</sup> Desjardins).

60 ESPE, [Témoignages](#), 20 avril 2016, 2020 (M. Engelmann).

des différends. On a rappelé au Comité que le rapport Bilson de 2004 comprend une description exhaustive des rôles des commissions de l'équité salariale, une description qui correspond aux modèles en place dans les provinces.

Plusieurs témoins ont indiqué au Comité que, selon les expériences des régimes de l'Ontario et du Québec, certains éléments des régimes pourraient être améliorés ou imposés plus clairement. Le Comité s'est particulièrement intéressé à la proposition de prévoir l'inclusion des services de résolution de différends dans le cadre des fonctions d'une Commission de l'équité salariale de juridiction fédérale, une approche qui permettrait de réduire le nombre de différends et de raccourcir les délais de règlement des différends liés à l'équité salariale<sup>61</sup>. En outre, le Comité est intrigué par la proposition selon laquelle l'éventuelle Commission de l'équité salariale devrait avoir le pouvoir d'établir une « procédure accélérée » de résolution des plaintes plus facilement traitable, ce qui améliorerait l'efficacité de la résolution de différends et permettrait de conserver les ressources pour les cas plus complexes<sup>62</sup>. Cette procédure accélérée pourrait comprendre des processus accélérés de résolution de différends ou d'arbitrage<sup>63</sup>. De nombreux témoins ont rappelé au Comité que l'éventuelle Commission de l'équité salariale devrait porter son attention sur un solide système d'appuis et de services pour les petits employeurs<sup>64</sup>. Un témoin a en outre proposé que l'on envisage l'établissement d'un programme de récompense ou de reconnaissance pour les employeurs<sup>65</sup>.

## **Recommandation 8**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada de définir, au moyen d'une loi, les rôles et responsabilités d'une éventuelle Commission de l'équité salariale, à savoir :**

### **1. Le pouvoir :**

- a. de recevoir des plaintes;**
- b. de déclencher de manière proactive des enquêtes;**
- c. d'imposer des ordonnances;**
- d. de mener des enquêtes sur les plaintes (y compris le pouvoir de pénétrer dans les locaux, de réclamer des documents et de questionner le personnel);**
- e. d'effectuer des vérifications de conformité.**

---

61 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1850 (M<sup>me</sup> Stéphanie Rochon-Perras, conseillère en relations de travail, Association canadienne des agents financiers).

62 *Ibid.*

63 Mémoire de l'Association canadienne des agents financiers, *Réaliser l'équité salariale dans un esprit de collaboration*, avril 2016.

64 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1955 (M<sup>me</sup> Bilson); 2 mai 2016, 1905 (M<sup>me</sup> Mandal); [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2000 et 2005 (M<sup>me</sup> Chicha).

65 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1920 (M. Hynes).

2. **Assurer une surveillance, un contrôle de la conformité, l'application et le suivi concernant les régimes d'équité salariale.**
3. **Offrir des services de médiation et des services alternatifs de résolution de différends.**
4. **Offrir des programmes de formation et de sensibilisation.**
5. **Offrir des outils, des renseignements et des conseils relativement à la création de comités, à la reddition de comptes et aux mesures de surveillance.**
6. **Offrir un soutien spécialisé aux petites et moyennes entreprises.**
7. **Offrir un soutien aux plaignants sans représentant dont la plainte est transférée par la Commission au Tribunal de l'équité salariale.**
8. **Assurer une fonction de recherche, y compris sur les avantages pour les entreprises qui respectent la loi, les pratiques exemplaires, les outils simplifiés et les mécanismes de reddition de comptes.**

En outre, le Comité a voulu déterminer si l'éventuelle Commission de l'équité salariale devrait rendre des comptes aux Canadiens pour que ces derniers puissent demeurer au fait de la mise en œuvre globale du régime d'équité salariale et pour produire un outil de mesure des résultats transparent. Le Comité a noté que la Commission canadienne des droits de la personne présente chaque année un rapport au Parlement concernant ses activités de surveillance de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

### **Recommandation 9**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'exiger, au moyen d'une loi, de l'éventuelle Commission fédérale de l'équité salariale qu'elle présente un rapport annuel au Parlement.**

#### **b. Rôles et responsabilités de l'éventuel Tribunal de l'équité salariale : Application et conformité**

Le Comité a pris connaissance avec intérêt des opinions des experts en équité salariale qui ont travaillé avec les régimes d'équité salariale provinciaux au sujet des pratiques exemplaires qu'il y aurait lieu d'envisager lors de la création de l'éventuel tribunal fédéral de l'équité salariale. Le Comité a appris que le degré de conformité chez certains employeurs au Québec est inégal depuis quelques années, mais qu'il s'est amélioré grâce à la modification de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec<sup>66</sup>.

---

66 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2000 (M<sup>me</sup> Chicha); [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1800 (M<sup>me</sup> Fiona Keith, avocate, Direction générale de la protection des droits de la personne, Commission canadienne des droits de la personne); 18 avril 2016, 1940 (M<sup>me</sup> Smallman).

Le Comité a appris avec surprise que, depuis les modifications législatives, 94 % des entreprises québécoises comptant 100 employés ou plus et 84 % des employeurs québécois de 10 employés ou plus respectent les exigences de la *Loi*<sup>67</sup>. De nombreux témoins ont souligné la nécessité d'instaurer une autorité d'application de la loi suffisamment solide<sup>68</sup>. Les rôles et responsabilités décrits dans la présente section sont tirés des recommandations 14.2, 14.3, 14.4, 14.6 et 14.7 du rapport Bilson de 2004, et correspondent en grande partie aux lois provinciales sur l'équité salariale.

### **Recommandation 10**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada confie à l'éventuel tribunal de l'équité salariale les rôles et responsabilités qui suivent, énoncés dans la loi :**

- 1. Des pouvoirs d'application de la loi clairs prévus dans la loi, notamment des délais bien définis au terme desquels les programmes d'équité salariale auront été réalisés et le versement des rajustements salariaux effectués;**
- 2. Le pouvoir :**
  - a. de formuler un large éventail de mesures de redressement visant à aider et à guider les employeurs et les représentants des employés à respecter la loi;**
  - b. d'ordonner une indemnisation à la suite d'actes d'intimidation ou de représailles par les employeurs, les employés, les organismes d'employeurs ou les organismes d'employés contre les employés ou autres qui exercent leurs droits ou s'acquittent de leurs responsabilités en vertu de la loi;**
  - c. d'ordonner qu'une violation du règlement cesse et ne soit pas répétée;**
  - d. d'ordonner une indemnisation lorsqu'on peut établir un préjudice;**
  - e. d'ordonner la divulgation et la publication de l'information;**
  - f. de concevoir des mesures correctrices souples et novatrices dans l'interprétation et l'application des programmes d'équité salariale;**

---

67 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2000 (M<sup>me</sup> Chicha).

68 ESPE, [Témoignages](#), 20 avril 2016, 2005 (M<sup>me</sup> Young); [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2055 (M. Paul Durber, consultant, Opus Mundi Canada, à titre personnel); 4 mai 2016, 2055 (M<sup>me</sup> Chicha).

- g. de poursuivre et d'imposer des amendes et des sanctions;**
- h. de déposer et de mettre à exécution des ordonnances par l'entremise de la Cour fédérale.**

Le Comité a été surpris d'apprendre que la Cour suprême a statué en 2011 que le Tribunal canadien des droits de la personne n'avait pas l'autorité législative d'adjudger les frais, ce qui a pour effet de punir les personnes et les petits groupes parties à des plaintes longues et litigieuses en matière d'équité salariale<sup>69</sup>.

#### **Recommandation 11**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada confère dans la loi à l'éventuel tribunal de l'équité salariale le pouvoir explicite d'adjudger les frais.**

### **G. LA TRANSITION VERS UN NOUVEAU MÉCANISME D'ÉQUITÉ SALARIALE**

Le Comité sait qu'il est essentiel de consulter les parties intéressées pour discuter des nouvelles exigences législatives et réglementaires et des exigences des politiques pour garantir l'efficacité, la viabilité et l'équité d'un régime d'équité salariale, tant pour les employeurs que pour les employés. La mise en œuvre d'une nouvelle loi sur l'équité salariale devrait être suivie d'une période maximale d'un an permettant à la Commission de l'équité salariale et au Tribunal de l'équité salariale de devenir pleinement fonctionnels, si l'on se fie à l'expérience de l'Ontario et du Québec<sup>70</sup>.

Le Comité a recommandé d'abroger la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Si cela devait se produire avant l'adoption d'une nouvelle loi sur l'équité salariale, il reviendrait à la Commission canadienne des droits de la personne de traiter les plaintes en matière d'équité salariale dans le secteur public fédéral. Or, le Comité craint que, d'après les témoignages entendus, la Commission n'ait pas les ressources nécessaires pour assumer cette responsabilité dans l'intérim.

#### **Recommandation 12**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada accorde un financement transitoire à court terme, au besoin, à la Commission canadienne des droits de la personne pour qu'elle traite les plaintes en matière d'équité salariale dans le secteur public fédéral dans l'attente de la création de la Commission de l'équité salariale et du Tribunal de l'équité salariale.**

---

69 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1800 (M. Fine).

70 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2100 (M<sup>me</sup> Chicha); 4 mai 2016, 2100 (M. Durber).

## H. LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS D'UN MÉCANISME PROACTIF D'ÉQUITÉ SALARIALE

Le rapport Bilson de 2004 traitait longuement de la composition proposée des comités d'équité salariale que devaient constituer les employeurs, de la structure des programmes d'équité salariale devant être élaborés et des méthodologies proposées qui devaient être utilisées<sup>71</sup>. D'autres éléments importants que de nombreux témoins estimaient essentiels à tout régime proactif d'équité salariale reposaient sur les rôles et les responsabilités des employeurs, des employés et des agents négociateurs, ainsi que sur les critères de production de rapport, de surveillance et de maintien. Le Comité souscrit à la majorité des détails figurant dans le rapport Bilson. Cependant, il souhaitait en apprendre davantage sur les expériences provinciales, notamment celles des provinces où la loi s'applique au secteur privé, et sur ce qui se fait ailleurs. Il souhaitait particulièrement connaître le meilleur moyen de réduire le fardeau administratif pour les employeurs, surtout pour les petites entreprises.

### a. Les rôles et les droits des employeurs

Selon les témoignages entendus, le rôle des employeurs demeure constant, quel que soit le régime provincial d'équité salariale. Il comprend les principales fonctions de constitution des comités d'équité, de collaboration avec les employés et les représentants des employés pour réaliser des analyses d'équité salariale selon les catégories d'emplois, d'élaboration de régimes d'équité salariale, de versement des rajustements salariaux, au besoin, et de production de rapport aux organes de surveillance en temps utile. Lors de discussions sur les éléments de ces fonctions, le Comité a pris connaissance de l'existence de légères variations d'un régime d'équité salariale à l'autre et des manières d'améliorer ces régimes.

#### Les comités d'équité salariale

La taille et la composition des comités d'équité salariale dans les milieux de travail ont suscité l'intérêt du Comité. En Ontario et au Québec, les organismes comptant 100 employés ou plus doivent constituer un comité d'équité salariale, obligatoirement formé d'agents négociateurs et d'employés non représentés par de tels agents. Le Comité comprend qu'il est important que les employeurs veillent à ce que les employés membres de ces comités reçoivent de la formation sur l'équité salariale, ainsi que leur paie habituelle lorsqu'ils siègent au comité, et qu'ils soient protégés contre les représailles du fait qu'ils siègent au comité.

#### Communication et transparence

Selon les témoignages entendus, la communication claire et la transparence sont essentielles au bon fonctionnement des comités d'équité salariale en milieu de travail, ainsi qu'à la surveillance et au maintien des régimes d'équité salariale<sup>72</sup>. Dans un

---

71 Rapport Bilson de 2004, recommandations 14.2 à 14.4, 14.6 et 14.7.

72 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 2030 (M<sup>me</sup> Desjardins); [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1935 (M<sup>me</sup> Fong).

organisme, les travaux du comité d'équité salariale, les résultats du régime d'équité salariale et tout rajustement salarial qui en découle doivent être communiqués clairement aux employés. En outre, il importe que tous les membres du comité d'équité salariale aient accès aux données pertinentes sur les salaires<sup>73</sup>. La base de la transparence, c'est de bien communiquer les données et autres renseignements et de veiller à une bonne représentation des employés et au partage des responsabilités à toutes les étapes de la planification, de l'évaluation, de la surveillance et du maintien du régime d'équité salariale. Pour assurer la fonctionnalité et la transparence de l'équité salariale, il est essentiel que les employés puissent consulter l'information relative aux régimes, aux rajustements salariaux, à la surveillance et au maintien.

La transparence salariale en général intéresse d'autres pays, où plusieurs gouvernements ont exigé des entreprises qu'elles rendent publics les salaires ou les disparités salariales entre les hommes et les femmes, comme dans le cas du Royaume-Uni. L'Australie a adopté une loi exigeant des entreprises qu'elles fassent rapport de la rémunération de leurs employés<sup>74</sup>. On a suggéré que de tels rapports faisant état de moyennes et d'échelles salariales pourraient s'avérer utiles dans un régime fédéral proactif d'équité salariale et aideraient les entreprises à se comparer à d'autres moyennes, tout en préservant la confidentialité de renseignements précis sur le salaire<sup>75</sup>.

### Les employeurs de petite taille

Le Comité souhaitait particulièrement connaître le point de vue des témoins sur le meilleur moyen d'alléger le fardeau administratif qu'imposerait un régime d'équité salariale obligatoire aux petites entreprises. Selon des témoins, la loi québécoise sur l'équité salariale prévoit une échelle mobile selon la taille des entreprises. Dans ce modèle, les entreprises sont divisées selon leur taille, et les exigences pour les petites entreprises comptant de 10 à 49 employés sont minimales. Les entreprises ayant de 50 à 99 employés doivent avoir un régime d'équité salariale, mais ne sont pas tenues de constituer des comités d'équité salariale. Celles qui comptent 100 employés ou plus ont des obligations plus structurées et doivent constituer des comités d'équité salariale, composés de femmes à 50 %, en plus d'élaborer des régimes d'équité salariale<sup>76</sup>.

Selon les témoignages entendus, le Québec a aidé les petites entreprises de certains secteurs en les incitant à former des comités sectoriels, ce qui leur a permis de préparer des évaluations d'emplois génériques propres à leur secteur et de recourir à des ressources communes en matière de formation afin de réduire le fardeau administratif. Le Comité a appris que ce système a également l'avantage de réduire les anomalies au sein des secteurs<sup>77</sup>.

---

73 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2050 (M<sup>me</sup> Chicha).

74 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1935 (M<sup>me</sup> Fong).

75 *Ibid.*, 2005.

76 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2000 et 2005 (M<sup>me</sup> Chicha).

77 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1955 (M<sup>me</sup> Bilson).



### **Recommandation 13**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada veille à ce que le projet de loi proactive sur l'équité salariale contienne des options flexibles pour les petites entreprises, notamment l'exigence selon laquelle seuls les organismes de 100 équivalents temps plein ou plus sont tenus de constituer des comités d'équité salariale. Ces comités doivent être composés d'agents négociateurs et d'employés non représentés par de tels agents, et devraient être composés d'au moins 50 % de femmes.**

### **Recommandation 14**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada autorise, favorise et fournisse le soutien aux petits employeurs comptant moins de 100 employés pour qu'ils forment des comités sectoriels afin de réduire le fardeau administratif, d'avoir des ressources communes et de collaborer à la préparation des évaluations d'emplois servant aux régimes d'équité salariale.**

#### **b. Les rôles et les droits des employés et des agents négociateurs**

Selon les témoignages entendus, les employés doivent être représentés lors de la création d'un régime d'équité salariale et lors de son maintien. La question de la représentation est plus simple dans un milieu syndiqué où des agents négociateurs représentent les employés syndiqués. Les lois de l'Ontario, du Québec et du Manitoba prévoient que les cadres et les agents négociateurs partagent la responsabilité des régimes d'équité salariale<sup>78</sup>. Toutefois, le partage de cette responsabilité se complique dans les milieux non syndiqués et dans ceux où tous les employés ne sont pas syndiqués.

Toujours selon les témoignages, les modèles d'équité salariale s'avèrent plus efficaces lorsque les employeurs et les employés sont chargés de constituer les comités d'équité salariale, et doivent y siéger, d'élaborer des régimes d'équité salariale, de veiller à ce que les rajustements salariaux soient versés en temps opportun, et d'assurer la surveillance et le maintien des régimes d'équité salariale. Des témoins ont rappelé au Comité que le partage des responsabilités avait aussi fait l'objet d'une recommandation dans le rapport Bilson et qu'il s'est avéré efficace en Ontario et au Québec pour veiller à l'atteinte et au maintien de la conformité au principe de l'équité salariale de manière transparente.

---

78 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1740 (M. Fine).

## Recommandation 15

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie des dispositions dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale exigeant que les agents négociateurs et les employeurs soient chargés de la modélisation, de la mise en œuvre, de l'application, de la surveillance et du maintien des régimes d'équité salariale.**

Des employeurs et des agents négociateurs ont fait part au Comité de la durée alarmante de plusieurs différends notables en matière d'équité salariale, qui nécessitent tellement de temps et de ressources que seuls les plus grands employeurs et les employés représentés par des agents négociateurs peuvent le supporter. Des témoins ont rappelé au Comité que dans l'actuel système fondé sur les plaintes, les employés non représentés par un agent négociateur ne peuvent faire valoir leurs droits en matière d'équité salariale à moins qu'ils n'aient accès à des « fonds illimités<sup>79</sup> ». Puisque le Comité tient à ce que les employés syndiqués et non syndiqués fassent partie du régime proactif d'équité salariale, il a retenu le conseil selon lequel des fonds devraient être prévus pour permettre aux employés non syndiqués d'avoir un accès équitable aux fonctions de règlement des plaintes et des différends d'un tel régime<sup>80</sup>. Cependant, pour garantir que ces fonds ne serviront pas à des plaintes non fondées, l'argent devrait être versé seulement dans des circonstances exceptionnelles et avec l'approbation de la Commission de l'équité salariale.

## Recommandation 16

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée un fonds de recours juridique à la disposition des plaignants non représentés dans les différends portant sur l'équité salariale dans des circonstances exceptionnelles, sur recommandation de l'éventuelle Commission de l'équité salariale.**

### L'équité salariale et la négociation collective

Des témoins ont affirmé au Comité que la question de l'équité salariale ne doit pas faire partie du processus de négociation collective<sup>81</sup>. Le Comité a accordé de l'importance à l'argument selon lequel l'équité salariale ne devrait pas être assujettie à la dynamique des négociations et aux compromis faits à la table parce qu'il s'agit d'un droit de la personne reconnu. Plusieurs témoins ont fait observer qu'une telle situation s'apparente au traitement des questions de santé et de sécurité en milieu de travail, auxquelles les employeurs et les agents négociateurs collaborent, mais ces questions ne font pas l'objet de discussions à la table de négociation<sup>82</sup>. De plus, lier l'équité salariale et la négociation collective pourrait causer des retards dans le processus de négociation collective et faire

---

79 *Ibid.*, 2005 (M<sup>me</sup> Benson).

80 ESPE, [Témoignages](#), 20 avril 2016, 2005 (M<sup>me</sup> Young).

81 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1740 (M. Fine); 18 avril 2016, 1940 (M<sup>me</sup> Byers).

82 ESPE, [Témoignages](#), 21 mars 2016, 1815 (M<sup>me</sup> Bilson).

en sorte que le processus d'équité salariale ne reçoive pas toute l'attention nécessaire. En séparant l'équité salariale de la négociation collective, les deux processus peuvent se dérouler à leur propre rythme et sans se nuire mutuellement<sup>83</sup>.

Cependant, le Comité estime que la négociation collective et l'équité salariale se rejoignent à un certain point. En Ontario, des difficultés surgissent lorsque des plaintes en matière d'équité salariale sont déposées après la négociation d'une série de conventions collectives<sup>84</sup>. L'honorable Scott Brison a mentionné au Comité qu'il existe un « lien » entre l'équité salariale et la négociation collective, bien qu'il estime nécessaire de respecter la séparation du processus de négociation collective des questions d'équité salariale<sup>85</sup>. La commissaire de l'équité salariale de l'Ontario, M<sup>me</sup> Emanuela Heyninck, a expliqué que la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario comprend une mesure visant à régler un tel différend éventuel.

Je dirais que la plupart des syndicats sont contre le fait de mêler les négociations collectives et l'équité salariale, parce que, dans un cas, il s'agit de droits de la personne et, dans l'autre, il s'agit de tractations inhérentes à la négociation collective. Notre loi intègre ces deux concepts en s'appuyant sur le principe selon lequel les syndicats et les employeurs n'ont pas le droit de négocier quoi que ce soit qui serait, advenant sa mise en œuvre, contraire à la loi. C'est là l'interdiction, et ensuite, toute entente relative à l'équité salariale qui en résulte a préséance sur la convention collective. Voilà comment les deux lois interagissent en Ontario<sup>86</sup>.

### **Recommandation 17**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale des dispositions interdisant aux syndicats et aux employeurs de conclure des conventions collectives allant à l'encontre de la loi éventuelle sur l'équité salariale, et prévoyant que toute entente sur l'équité salariale conclue en vertu de la loi éventuelle ait préséance sur les conventions collectives.**

### **c. Méthodologies**

Différents témoins ont conseillé au Comité d'intégrer au nouveau régime d'équité salariale des éléments de flexibilité pour tenir compte des besoins des plus petits employeurs, de la diversité des structures d'entreprise et des divers secteurs des entreprises en exploitation. Comme l'a fait valoir un témoin, « [u]ne approche universelle n'est pas appropriée dans le cas de la parité salariale<sup>87</sup> ».

---

83 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 2000 (M<sup>me</sup> Daviau).

84 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2020 (M<sup>me</sup> Heyninck).

85 ESPE, [Témoignages](#), 3 mai 2016, 1820 et 1850 (l'honorable Scott Brison).

86 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2015 (M<sup>me</sup> Heyninck).

87 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1835 (M<sup>me</sup> Mandal).

Le présent rapport a déjà proposé des mesures que le gouvernement fédéral pourrait appliquer pour rendre le régime d'équité salariale flexible et modulable et réduire le plus possible le fardeau administratif. Des témoins ont indiqué que l'expérience des provinces fournit de nombreuses pratiques pouvant servir à modeler le régime fédéral d'équité salariale. Plus particulièrement, la loi devrait, à leur avis, utiliser une terminologie sans équivoque et prévoir des processus clairs afin d'éviter les longs litiges sur lesquels se fondent bon nombre de plaintes<sup>88</sup>. En particulier, le gouvernement doit veiller à ce que les définitions des termes comme « établissement » soient claires et bien comprises pour éviter la confusion et les différends.

### **Recommandation 18**

**Le Comité recommande que, après avoir mené des consultations avec les parties intéressées, des méthodologies claires et normatives relatives à l'équité salariale soient intégrées dans des règlements, tout en étant suffisamment flexibles pour s'adapter aux organisations plus petites. Dans l'élaboration des méthodologies, celles utilisées ailleurs devraient être examinées, tout spécialement celles conçues de manière à réduire le fardeau administratif des plus petits employeurs.**

### **Recommandation 19**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada définisse clairement les principaux termes des projets de loi et de règlements proactifs sur l'équité salariale.**

### Définition de rémunération

Des témoins ont indiqué au Comité que le gouvernement fédéral doit se pencher sur les modalités de rémunération qu'il envisage d'utiliser dans les régimes d'équité salariale. Des entreprises peuvent accorder aux employés des avantages non salariaux, comme des primes, dont il n'est pas tenu compte dans le calcul habituel du salaire. Comme il a été mentionné au Comité, le système de primes est courant dans le secteur privé et les femmes se sentent souvent moins à l'aise que les hommes de demander des primes<sup>89</sup>.

### **Recommandation 20**

**Le Comité recommande que les méthodologies et les régimes d'équité salariale tiennent compte de la rémunération non salariale, comme les primes et autres avantages, dans le calcul du salaire.**

---

88 ESPE, [Témoignages](#), 20 avril 2016, 1915 et 2005 (M. Engemann); 20 avril 2016, 2005 (M<sup>me</sup> Young); [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1900 (M<sup>me</sup> Perron).

89 ESPE, [Témoignages](#), 3 mai 2016, 1900 (l'honorable MaryAnn Mihychuk).

## Catégories d'emplois

Des témoins ont parlé de la nécessité d'avoir des lignes directrices claires pour que les employeurs puissent établir une méthodologie de classification des postes, exercice fondamental pour réaliser une analyse de l'équité salariale et constater l'existence d'iniquités salariales dans le milieu de travail. Le Comité croit qu'il s'agit d'un des aspects les plus complexes de l'équité salariale, et qu'il peut faire l'objet de différends en la matière lorsque la méthodologie n'est pas approuvée par les employeurs et les employés.

Encore une fois, le Comité s'est dit préoccupé par les difficultés que pourraient éprouver les plus petites entreprises. Des témoins ont parlé du recours à la classification des emplois sectoriels au Québec, où les petits employeurs d'un même secteur ont élaboré ensemble une classification générique des postes, qu'ils utilisent et peuvent mettre en commun. Une telle façon de faire connaît du succès dans l'industrie du tourisme et dans celle de l'accueil au Québec, où les petites entreprises ont une seule structure de classification des postes pour assurer l'équité salariale parmi de nombreux employeurs de sorte qu'ils peuvent atténuer les anomalies et faire des comparaisons précises entre les catégories d'emplois<sup>90</sup>.

## Seuils pour les catégories d'emplois

Des témoins ont aussi rappelé au Comité la nécessité d'inclure dans la loi proactive sur l'équité salariale un seuil précis pour établir ce qu'est une catégorie d'emplois à prédominance féminine, qui serait alors évalué dans le cadre d'un régime d'équité salariale. Encore une fois, le Comité souhaitait comparer les seuils choisis par les provinces avec celui de 60 % (pourcentage de femmes dans une catégorie d'emplois) recommandé dans le rapport Bilson pour l'ensemble des organisations<sup>91</sup>. L'analyse détaillée contenue dans le rapport Bilson concluait qu'un tel seuil éviterait l'ambiguïté et les petites variations dans les plus petites entreprises, empêchant des effets disproportionnés sur le calcul de ce qui serait considéré comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine<sup>92</sup>. Cependant, le Comité sait que les seuils prévus à l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* sont établis suivant une échelle graduée, le seuil étant de 70 % pour les groupes comptant moins de 100 employés.

### **Recommandation 21**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale des dispositions définissant un groupe à prédominance féminine comme étant un groupe composé d'au moins 60 % de femmes dans le cas de groupes comptant 100 employés et plus et un groupe composé d'au moins 70 % de femmes dans le cas de groupes comptant moins de 100 employés.**

---

90 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1955 (M<sup>me</sup> Bilson).

91 Rapport Bilson, p 293, recommandation 9.2.

92 *Ibid.*, p. 293.

## Régimes d'équité salariale

Selon des témoins, les étapes essentielles à l'établissement de régimes d'équité salariale dans les milieux de travail sont présentées brièvement dans le rapport Bilson et exprimées dans la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, à savoir :

- a. l'identification des emplois à comparer et de leur prédominance selon le sexe;
- b. l'élaboration de la méthode, des outils et du processus d'évaluation;
- c. l'évaluation des emplois à prédominance à l'aide de la méthode, des outils et de la démarche retenus;
- d. la détermination de la rémunération globale des emplois, l'évaluation des écarts salariaux et des rajustements salariaux requis;
- e. la détermination des modalités de versement des rajustements salariaux<sup>93</sup>.

Comme il a déjà été mentionné, des témoins ont déclaré au Comité qu'il est essentiel que les employeurs et les employés ou les agents négociateurs participent à l'élaboration des régimes, en plus de la responsabilité des employeurs et des agents négociateurs d'assurer la surveillance et le maintien de ces régimes. Le Comité craignait que l'établissement et le maintien d'un régime d'équité salariale s'avèrent une lourde tâche administrative pour les employeurs, mais un témoin a quelque peu démystifié la tâche en décrivant la démarche québécoise. Les employeurs ont quatre ans pour préparer leurs régimes d'équité salariale. Dans le cas d'une petite entreprise, il faut souvent compter une à deux semaines pour élaborer un tel régime. Dans le cas des plus grandes entreprises, il faut plus de temps pour le faire<sup>94</sup>.

## Comparaisons salariales

Des témoins ont indiqué au Comité que la comparaison des salaires devrait être transparente et juste. Selon la recommandation 11.2 du rapport Bilson, le maximum de l'échelle salariale devrait servir à la comparaison. Il semble cependant que les salaires moyens soient plus raisonnables et que les régimes provinciaux d'équité salariale s'en servent pour comparer les salaires<sup>95</sup>.

### **Recommandation 22**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie, dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale, des dispositions précisant que le salaire moyen et les primes, le cas échéant, d'une échelle salariale serve à la comparaison des salaires.**

---

93 *Ibid.*, p. 245. Voir aussi la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, art. 50.

94 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2045 (M<sup>me</sup> Chicha).

95 *Ibid.*, 1940 (M. Durber).

## Méthodologie appliquée à la fonction publique fédérale

Le Comité savait que le rapport Bilson comprenait deux méthodologies possibles pour établir les catégories d'emplois, mais sans écarter les autres<sup>96</sup>. Personne n'a recommandé une seule méthodologie pour les organismes relevant de la compétence fédérale. En fait, des témoins ont rappelé au Comité que la compétence fédérale s'applique à un large éventail de tailles et de types d'employeurs, des secteurs public et privé, ayant des structures de ressources humaines radicalement différentes.

Le Comité a été étonné de voir qu'à la fonction publique fédérale, 72 catégories de postes n'ont pas été modernisées efficacement depuis leur création il y a plus de 40 ans<sup>97</sup>. La situation se complique davantage parce que les catégories de postes ne reposent pas sur les critères habituels d'équité salariale, soit les qualifications, les efforts, la responsabilité et les conditions de travail.

Le Comité espérait cependant que cette situation n'empêcherait pas la fonction publique fédérale de participer pleinement au nouveau régime d'équité salariale. Jusqu'à maintenant, les agents négociateurs du secteur public ont collaboré aux régimes standards d'évaluation des emplois et des régimes d'équité salariale ont été mis en œuvre avec succès dans certains milieux de travail relevant de la compétence fédérale, comme NAV Canada et l'Agence du revenu du Canada<sup>98</sup>. D'ailleurs, le Comité a rappelé que plusieurs plaintes en matière d'équité salariale provenant de la fonction publique ont fait l'objet d'un règlement, quoiqu'après de longs litiges dans certains cas. M<sup>me</sup> Heyninck, commissaire à la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, a également rappelé au Comité que la fonction publique de l'Ontario éprouve elle aussi des problèmes de classification de postes et que de nombreuses provinces canadiennes ont des lois proactives sur l'équité salariale applicables aux employés du secteur public<sup>99</sup>.

## Méthodologie appliquée au secteur privé

Selon des témoins, une seule méthodologie desservirait le secteur privé, surtout les petites entreprises et celles dont les employés ne sont pas syndiqués. Ils ont rappelé au Comité que les lois sur l'équité salariale de l'Ontario et du Québec s'appliquent aux employeurs comptant aussi peu que 10 employés. Le Comité souhaitait ardemment savoir comment on aidait les petits employeurs, ayant souvent des ressources limitées, à respecter leurs engagements en matière d'équité salariale, particulièrement dans les cas où les petits employeurs pourraient rendre éprouvante l'évaluation des catégories d'emplois.

Le Comité est alors revenu au modèle québécois qui offre aux petits employeurs du matériel didactique, du soutien consultatif, des avis et des services-conseils, ainsi que

---

96 ESPE, [Témoignages](#), 21 mars 2016, 1810 (M<sup>me</sup> Bilson). Pour la description complète des méthodologies, voir le rapport Bilson, chapitre 10, p. 303–336.

97 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 2025 (M<sup>me</sup> Helen Berry, spécialiste de la classification et de l'équité salariale, Alliance de la fonction publique du Canada).

98 *Ibid.*, 2030.

99 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2025 (M<sup>me</sup> Heyninck).

des outils, en particulier dans le domaine de la classification des postes, conçus pour eux. Le système de production de rapports et de surveillance des petites et moyennes entreprises est aussi réduit au minimum, comme il est décrit ci-dessous. Le Comité a conclu que le gouvernement fédéral devrait examiner plusieurs méthodologies et veiller à ce qu'elles soient suffisamment flexibles pour s'appliquer à un large éventail d'organisations des secteurs public et privé.

### **Recommandation 23**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage d'inclure plusieurs méthodologies de classification des postes dans les règlements afférents au projet de loi proactive sur l'équité salariale afin de tenir compte des catégories d'emplois sectoriels, des structures et des ressources limitées des petites entreprises, des entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués et de la structure complexe du système de classification des postes de la fonction publique fédérale.**

### **Recommandation 24**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada examine les méthodes utilisées pour s'attaquer à la classification des postes de la fonction publique dans les provinces ayant adopté une loi proactive sur l'équité salariale. Le gouvernement du Canada devrait aussi examiner les méthodologies éprouvées utilisées dans la province de Québec dans le cas des plus petits employeurs.**

### Exemptions permises

Des témoins ont fait valoir devant le Comité que les « exemptions permises » relatives au calcul des salaires lors de la préparation de l'analyse de l'équité salariale figurant au rapport Bilson sont valides et justes. De telles exemptions font partie de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec et devraient également faire partie d'une loi fédérale en la matière de l'avis du Comité. Ces exemptions sont énoncées à la recommandation 12.3 du rapport Bilson et se résument ainsi :

- la rémunération attribuable à l'ancienneté, à condition que le régime d'ancienneté ne soit pas discriminatoire en lui-même et qu'il ne soit pas appliqué de façon discriminatoire;
- l'élément de la rémunération attribuable à l'usage du « salaire étoilé » en raison de :
  - la réévaluation et de la rétrogradation du poste d'un employé à la suite du processus d'équité salariale;
  - l'affectation de réadaptation, dans les cas où l'employeur verse à un employé un salaire supérieur pendant qu'il se remet d'une blessure ou d'une maladie;



- la rétrogradation ou de la réduction graduelle du salaire, dans les cas où l'employeur réaffecte un employé à un poste de niveau inférieur, soit en raison de l'accroissement de la complexité du travail, de problèmes de santé, d'une incapacité partielle, ou à cause d'un surplus de main-d'œuvre;
- l'absence de main-d'œuvre qualifiée, liée aux difficultés de recrutement et de rétention;
- les paiements aux employés attribuables à des facteurs géographiques<sup>100</sup>.

### **Recommandation 25**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada intègre dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale la recommandation 12.3 du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale (*L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*), qui énonce les exemptions relatives au calcul des salaires.**

Le Comité convient que reconnaître le maintien de certaines exceptions s'avère un élément essentiel de la flexibilité, comme l'énonce le rapport Bilson de 2004. En effet, les employeurs doivent pouvoir verser un salaire à primes aux employés possédant des qualifications rares ou très recherchées<sup>101</sup>. Des témoins ont aussi parlé de mesures précises visant à assurer la flexibilité et faisant partie du modèle québécois. Lorsque les entreprises éprouvent des difficultés financières, la Commission de l'équité salariale a le pouvoir de prolonger le délai au terme duquel les rajustements salariaux doivent être versés. De plus, le Québec permet à l'employeur de prendre en considération les forces du marché dans l'éventualité d'une pénurie de personnes qualifiées pour une catégorie d'emploi à prédominance masculine, lorsqu'il est tenu de verser un salaire à primes pour attirer et maintenir en poste des employés. Des témoins ont rappelé au Comité que cette flexibilité est impossible avec un modèle d'équité salariale fondé sur les plaintes<sup>102</sup>.

### **Recommandation 26**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie, dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale, des dispositions permettant à l'éventuelle Commission de l'équité salariale de mettre en œuvre des mesures de flexibilité temporaires afin de répondre aux besoins des employeurs éprouvant des difficultés financières et de ceux cherchant des employés possédant des qualifications particulières rares et pour lesquelles les employeurs peuvent démontrer la nécessité de verser des salaires plus élevés.**

100 Rapport Bilson, recommandation 12.3. Voir pp. 571–572 pour la version intégrale de la recommandation.

101 ESPE, [Témoignages](#), 21 mars 2016, 1745 (M<sup>me</sup> Chicha).

102 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2000 et 2005 (M<sup>me</sup> Chicha).

#### d. Exigences en matière de production de rapport, surveillance et maintien

##### Production de rapport, surveillance et maintien

Le Comité s'est clairement fait dire, à maintes reprises, que la clé du succès de la mise en œuvre d'un régime d'équité salariale repose d'abord sur la capacité de surveiller la conformité (ce que certains témoins appellent l'audit ou la vérification), puis le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise de sorte que de nouvelles iniquités ne se manifestent pas au fil du temps. D'après les témoignages entendus, l'obligation de surveillance est incluse dans la loi de l'Ontario sur l'équité salariale et les employeurs de cette province s'acquittent de cette exigence tous les deux ans<sup>103</sup>.

Une clé de succès d'un régime d'équité salariale consiste en la nécessité pour les employeurs de remettre des rapports à l'organisme de surveillance, qui vérifie qu'ils ont respecté leurs obligations dans le délai imparti. Plusieurs témoins ont indiqué au Comité que la *Loi sur l'équité* de l'Ontario présente une lacune évidente : l'absence de structure de production de rapports pour les employeurs<sup>104</sup>. Le Québec a connu un problème semblable, mais le gouvernement provincial a modifié sa loi en 2009 pour exiger que les employeurs présentent des rapports annuels. La nouvelle mesure législative a entraîné une hausse du taux de conformité des employeurs, le faisant passer à 84 %<sup>105</sup>, encourageant les employeurs à revoir régulièrement l'équité salariale et à ne pas négliger leurs obligations<sup>106</sup>.

Le Comité a cependant tenu compte de la nécessité de réduire le fardeau administratif des plus petites entreprises. Des représentants d'EDSC ont attiré son attention sur le fait que tous les employeurs relevant de la compétence fédérale sont tenus de respecter les principes fondamentaux de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais que les exigences en matière de rapports sont structurées de manière à tenir compte de la capacité des plus petites entreprises<sup>107</sup>.

Le Comité a été heureux d'apprendre que le Québec a conçu un système obligeant les employeurs à s'autoévaluer tous les cinq ans<sup>108</sup>, ce qui réduit les frais administratifs pour le gouvernement provincial et les employeurs. Il a été aussi très heureux d'apprendre que le gouvernement du Québec a mis au point un système de rapports annuels simplifiés pour les employeurs, un formulaire d'une seule page comportant tout au plus quatre questions, dont certaines n'exigent qu'un oui ou un non comme réponse<sup>109</sup>. En Suède, les employeurs doivent produire un rapport tous les trois ans seulement, mais les exigences

---

103 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 2020 (M<sup>me</sup> Borowy).

104 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1935 (M<sup>me</sup> Heyninck); 4 mai 2016, 1945 (M. Durber).

105 *Ibid.*, 2000 (M<sup>me</sup> Chicha).

106 *Ibid.*, 2055.

107 ESPE, [Témoignages](#), 11 avril 2016, 1830 (M. Giles).

108 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1800 (M<sup>e</sup> Keith).

109 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 2055 (M<sup>me</sup> Chicha).

en la matière sont beaucoup plus détaillées et probablement plus lourdes sur le plan administratif avec le temps<sup>110</sup>.

### Recommandation 27

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage d'imposer des obligations simplifiées relativement à la production de rapports et à la surveillance des régimes d'équité salariale, inspirées des systèmes des gouvernements provinciaux, afin de réduire le fardeau administratif des employeurs, notamment les plus petits, et que ces obligations soient un thème clé des consultations auprès des employeurs.**

Le Comité a rappelé que la question du maintien des régimes d'équité salariale a fait l'objet de recherches et d'analyses bien documentées par le Groupe de travail sur l'équité salariale. Il a été heureux d'entendre plusieurs témoins dire que les modèles provinciaux de maintien de tels régimes doivent être consolidés<sup>111</sup>. En cherchant de l'information sur la manière dont plusieurs provinces avaient traité la question, le Comité a appris que le gouvernement du Québec avait jugé que les dispositions législatives sur le maintien n'étaient pas suffisantes et avait modifié sa *Loi sur l'équité salariale* en conséquence en 2009. Il semble que le maintien des régimes s'est amélioré en général au Québec, mais des témoins ont exprimé leur insatisfaction à l'égard de la nouvelle façon de faire, qui prévoit seulement le maintien prospectif, favorisant ainsi l'immunité de certains employeurs qui n'avaient pas respecté les règles. Des témoins ont parlé au Comité de la perception d'une autre lacune. En effet, bien que les comités d'équité salariale soient obligatoires dans les plus grandes entreprises pour établir des régimes d'équité salariale, la modification apportée en 2009 supprimait l'exigence imposée aux employeurs de constituer un comité d'équité salariale pour surveiller le maintien de l'équité salariale, ce qui a permis aux employeurs de modifier les salaires<sup>112</sup>.

Des témoins ont affirmé que le taux de conformité en matière d'équité salariale est très élevé au Québec en raison de ces modifications. Le Comité a été aussi heureux de savoir que ce taux élevé de conformité a été obtenu avec un faible fardeau administratif pour les employeurs, qui sont tenus de s'autoévaluer tous les cinq ans afin de vérifier le maintien de l'équité salariale dans leurs entreprises<sup>113</sup>.

Autre élément important ayant suscité l'intérêt du Comité : la recommandation de témoins selon laquelle les examens du maintien de l'équité salariale devraient être transparents, en ce sens que les employées devraient pouvoir les examiner et que l'organisme de surveillance gouvernemental devrait les recevoir pour vérifier la conformité

---

110 *Ibid.*

111 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1800 (M. Fine); [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1935 et 2025 (M<sup>me</sup> Heyninck); 4 mai 2016, 1915 (M<sup>me</sup> Perron); 4 mai 2016, 1945 (M. Durber).

112 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 2020 (M<sup>me</sup> Desjardins). Remarque : Les tribunaux sont actuellement saisis des deux problèmes liés à la modification apportée en 2009 à la *Loi sur l'équité salariale* du Québec.

113 ESPE, [Témoignages](#), 18 avril 2016, 1800 (M<sup>e</sup> Keith).

constante<sup>114</sup>. La recommandation 13.5 du rapport Bilson demandait que les examens du maintien de l'équité salariale aient lieu tous les trois ans<sup>115</sup>.

### **Recommandation 28**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie dans les projets de loi ou de règlements proactifs sur l'équité salariale des dispositions obligeant les employeurs à mettre les examens de maintien à la disposition des employés et à les remettre à l'éventuelle Commission de l'équité salariale tous les trois ans.**

## **I. DÉLAIS PROPOSÉS POUR SATISFAIRE LES EXIGENCES D'UNE NOUVELLE LOI**

### **a. Possibilité d'une mise en œuvre progressive de la loi**

Le Comité s'est intéressé à l'expérience des témoins relative aux obligations de délais impartis aux employeurs pour la création de comités d'équité salariale, la planification de leurs régimes d'équité salariale et le versement de tout rajustement salarial nécessaire. Des témoins ont affirmé que l'Ontario avait procédé graduellement à la mise en place de l'équité salariale en prévoyant que les grands employeurs devaient respecter les exigences avant les petits<sup>116</sup>.

L'expérience du Nouveau-Brunswick relativement à la mise en œuvre de sa loi sur l'équité salariale était un exemple intéressant qui a capté l'attention du Comité. Un témoin a mis le Comité en garde contre le recours à la mise en œuvre progressive pour différentes catégories d'employeurs. Il a fait valoir que lorsque le Nouveau-Brunswick a adopté sa loi sur l'équité salariale en 1989, elle ne s'appliquait qu'à une seule partie de la fonction publique, le gouvernement s'étant engagé à l'appliquer progressivement aux sociétés d'État et aux organisations du secteur de la santé et de l'éducation par la suite. Or la loi n'a pas changé en 20 ans<sup>117</sup>. D'autres témoins ont qualifié la mise en œuvre progressive d'« égalité progressive », où la première étape comprend généralement le secteur public, laissant les travailleurs les plus vulnérables dans l'expectative<sup>118</sup>.

### **b. Délais pour la constitution de comités d'équité salariale, de régimes d'équité salariale et pour procéder aux rajustements salariaux**

Le Comité s'est intéressé aux options relatives au temps accordé aux employeurs pour constituer des comités d'équité salariale, établir des régimes d'équité salariale et verser les rajustements salariaux. L'option retenue par l'Ontario consistait à étaler les exigences dans le temps, de sorte que les grandes entreprises devaient respecter leurs

---

114 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1915 (M<sup>me</sup> Shugarman); 4 mai 2016, 1945 (M. Durber).

115 Rapport Bilson, recommandation 13.5. Voir p. 427 pour la version intégrale de la recommandation.

116 ESPE, [Témoignages](#), 20 avril 2016, 1955 (M. Engelmann).

117 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1920 (M<sup>me</sup> Perron).

118 *Ibid.*, (M<sup>me</sup> Anne Levesque, coprésidente, Comité directeur national, Association nationale Femmes et Droit).

obligations dans les deux ans suivant l'adoption de la loi, tandis que les plus petites entreprises avaient deux ans de plus pour respecter les obligations que la loi leur impose.

Selon des témoins, le modèle québécois actuel accorde quatre ans aux employeurs, à compter de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*, pour constituer un comité et établir un régime, et quatre ans de plus pour verser tous les rajustements salariaux. (Il ne faut pas oublier qu'au Québec seules les entreprises comptant 100 employés ou plus sont tenues de constituer un comité d'équité salariale). Cependant, le Québec envisage de réduire ces périodes à trois ans chacune, comme cela se fait en Suède. Une telle exigence uniformiserait la mise en œuvre selon un échancier beaucoup plus simple à contrôler, tout en donnant suffisamment de temps aux grandes et aux petites entreprises pour mettre en œuvre des régimes et verser les rajustements salariaux<sup>119</sup>. D'autres témoins souscrivaient également à la nécessité de fixer des échanciers pour respecter les obligations en matière d'équité salariale<sup>120</sup>.

### **Recommandation 29**

**Le Comité recommande que, compte tenu de la nécessité de consulter les parties intéressées, le gouvernement du Canada prévoie, dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale, des dispositions exigeant que les employeurs (fonction publique, employeurs relevant de la compétence fédérale et entreprises visées par le Programme de contrats fédéraux) mettent en place des régimes d'équité salariale et, dans le cas des employeurs comptant 100 employés ou plus, des comités dans les trois ans qui suivent l'entrée en vigueur de la loi. Le gouvernement du Canada devrait également exiger des employeurs qu'ils versent tout rajustement salarial dans les trois ans qui suivent la réalisation de leur régime d'équité salariale.**

## **J. AUTRES MESURES**

Des témoins ont fait des suggestions au Comité au sujet d'autres problèmes d'équité salariale et de disparité salariale entre les sexes en général que le gouvernement fédéral pourrait examiner. Plusieurs témoins ont proposé de déterminer une « journée de l'équité salariale » lors de laquelle le nombre de jours supplémentaires qu'une femme doit travailler pour gagner autant qu'un homme occupant le même emploi serait identifié. Une telle journée serait propice à la discussion entre les Canadiens et donnerait l'occasion de faire de la sensibilisation à la disparité salariale et à l'équité salariale au Canada, et de préciser les enjeux à cet égard<sup>121</sup>.

---

119 *Ibid.*, 2005 (M<sup>me</sup> Chicha).

120 Mémoire de l'Association canadienne des agents financiers, *Une démarche collaborative vers l'équité salariale*, avril 2016.

121 ESPE, [Témoignages](#), 4 mai 2016, 1950 (M<sup>me</sup> Linda Davis, présidente sortante, Business and Professional Women's Clubs of Ontario), 4 mai 2016, 1950 (M. Durber); Mémoire de la Canadian Federation of Business and Professional Women, lettre à la greffière, 2 mai 2016.

### **Recommandation 30**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada présente au Parlement une motion visant à faire du 18 mars la Journée de l'équité salariale, journée marquant le nombre de jours supplémentaires qu'une femme doit travailler comparativement aux 365 jours d'une année donnée pour gagner le même salaire qu'un homme occupant le même poste. La journée pourrait servir à faire de la sensibilisation et à mieux comprendre les questions d'équité salariale.**

Le Comité estimait que certaines recommandations du rapport Bilson poseraient des problèmes de mise en œuvre et recommande au gouvernement fédéral de ne pas les inclure dans toute loi proactive sur l'équité salariale. La majorité des recommandations du rapport portent sur ces questions et traduisent la volonté du Comité. Cependant, par souci de clarté, le Comité aimerait que le gouvernement exclue de sa loi sur l'équité salariale les recommandations suivantes du rapport Bilson, car il croit qu'elles sont trop normatives, trop coûteuses pour les petites entreprises, qu'elles ne leur offrent pas suffisamment de flexibilité ou qu'elles vont à l'encontre des recommandations du Comité :

8.3 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale prévoie que tout employeur ait l'obligation de constituer un comité d'équité salariale au sein duquel tous les salariés sont représentés.

8.5 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale prévoie qu'au moins la moitié des représentants des salariés au sein du comité d'équité salariale soient des travailleurs provenant d'emplois à prédominance féminine.

8.12 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale prévoie que :

- l'employeur doive afficher, au terme des deuxième, troisième et cinquième étapes, le contenu du programme d'équité salariale selon les directives de la Commission canadienne de l'équité salariale proposée, décrite au chapitre 17;
- les salariés auxquels s'applique ce programme puissent faire des commentaires et demander des modifications dans un délai de huit semaines suivant chacun des affichages. Le comité d'équité salariale aura quatre semaines pour y répondre par un nouvel affichage incluant, le cas échéant, le programme modifié;
- les salariés insatisfaits de la réponse du comité aient le droit de déposer une plainte à la Commission canadienne de l'équité salariale proposée, à toute étape du processus, pour les motifs décrits au chapitre 17 ou parce qu'ils allèguent être victimes de représailles.

9.2 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale contienne une disposition qui indique qu'une catégorie d'emplois soit considérée à prédominance féminine ou masculine lorsqu'au moins 60 p. 100 des employés sont des femmes ou des hommes.

9.6 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale indique qu'une catégorie d'emplois sera traitée comme les catégories d'emplois à prédominance féminine lorsque la représentation simultanée des travailleurs d'un groupe désigné — minorités visibles, Autochtones ou personnes handicapées — et des travailleuses atteint 60 p. 100 ou plus des effectifs de cette catégorie d'emplois.

11.2 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale prévoie que le salaire d'une catégorie d'emplois est le taux maximum ou le maximum de l'échelle salariale des emplois qui y sont regroupés.

11.9 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale prévoie que lorsque les structures salariales des catégories d'emplois à prédominance féminine sont différentes de celles des catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes, il sera nécessaire de les harmoniser afin de réaliser l'équité salariale.

12.2 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale comporte une disposition qui stipule clairement que l'employeur doit justifier de façon précise tout recours à une exception admise.

13.5 Le Groupe de travail recommande que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale prévoie qu'au moins tous les trois ans, l'employeur affiche les résultats de l'examen du maintien et qu'il transmette un exemplaire de l'affichage à la Commission canadienne de l'équité salariale proposée, tel que décrit au chapitre 17.

## **K. AUTRES ENJEUX CONTEXTUELLES**

Des témoins ont fait plusieurs suggestions judicieuses au Comité et parlé des lacunes en matière de données et d'analyses liées au concept plus vaste de la disparité salariale entre les hommes et les femmes au Canada. Statistique Canada a présenté au Comité un aperçu de cette disparité au pays, notamment la manière dont elle a été quelque peu réduite au fil du temps. En effet, elle est passée de 81 % en 1997 à 85 % en 2015<sup>122</sup>, mais elle est réduite à environ 90 % lorsqu'il est tenu compte d'autres variables comme les différences en matière d'éducation, de durée d'emploi, etc. En ce qui concerne

---

122 ESPE, [Témoignages](#), 2 mai 2016, 1800 (M<sup>me</sup> Alison Hale, directrice, Division de la statistique du travail, Statistique Canada).

la « composante inexpliquée » de la disparité salariale, une représentante de Statistique Canada a donné l'explication suivante :

Les questions liées à la disparité salariale entre les hommes et les femmes sont souvent présentées de façon à indiquer le salaire gagné par une femme hypothétique si elle était payée selon la structure de rémunération des hommes. Nous pouvons utiliser différentes structures salariales comparatives, et nous obtiendrons une estimation différente de cette composante inexpliquée. Selon les variables et la méthodologie utilisées dans l'étude, on peut obtenir différentes composantes inexpliquées, ce qui produit différentes estimations. Un grand nombre des études laissent croire que la composante inexpliquée peut représenter de 50 à 75 % de la disparité salariale réelle entre les hommes et les femmes. Donc, si nous avons de meilleures données dans un grand nombre de nos modèles, c'est-à-dire les données qui nous manquent sur les facteurs déterminants des salaires, nous pourrions mieux expliquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes<sup>123</sup>.

En réponse aux questions du Comité, la représentante de Statistique Canada a indiqué que d'autres données pourraient mieux expliquer la disparité salariale, plus particulièrement l'information sur l'expérience de travail. L'Agence n'a pas suffisamment « d'information sur la continuité de cette expérience de travail, sur les départs du marché du travail, les moments où ils ont lieu et leur durée<sup>124</sup> ». Le Comité conçoit que des données plus précises seraient utiles aux parlementaires et aux décideurs gouvernementaux.

### **Recommandation 31**

**Le Comité recommande que Statistique Canada alloue des ressources supplémentaires à la collecte de meilleures données et à la réalisation d'analyses afin de trouver les facteurs occasionnels de la partie inexpliquée de la disparité salariale entre les hommes et les femmes au Canada.**

---

123 *Ibid.*, 1755 (M<sup>me</sup> Marie Drolet, économiste-recherchiste, Division de la statistique du travail, Statistique Canada).

124 *Ibid.*, 1820 (M<sup>me</sup> Drolet).



# LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

## Recommandation 1

Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'abroger la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. ..... 9

## Recommandation 2

Le Comité recommande au gouvernement du Canada de produire un projet de loi proactif sur l'équité salariale dans les 18 mois suivant le dépôt du présent rapport. .... 13

## Recommandation 3

Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'accepter l'orientation générale du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale et d'adopter la majorité des recommandations qu'il contient. .... 13

## Recommandation 4

Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'ajouter au projet de loi proactif sur l'équité salariale des dispositions prévoyant que le Parlement en fasse un examen tous les cinq ans après une période de mise en œuvre de trois ans. .... 13

## Recommandation 5

Le Comité recommande au gouvernement du Canada de rédiger un projet de loi proactif sur l'équité salariale entre les femmes et les hommes visant la fonction publique fédérale, les sociétés d'État et toutes les entreprises sous réglementation fédérale comptant 15 employés ou plus ainsi que les entreprises participant au Programme de contrats fédéraux. Les entreprises visées par le Programme de contrats fédéraux qui font déjà rapport de l'équité salariale aux autorités provinciales et qui peuvent fournir une preuve de respect des dispositions provinciales devraient être exemptées du régime d'équité salariale fédéral et des obligations de surveillance et de production de rapports connexes. .... 15

## **Recommandation 6**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'inclure, dans l'éventuel projet de loi proactif sur l'équité salariale, des dispositions visant à appliquer la loi aux employés syndiqués, non syndiqués, à temps plein, à temps partiel, occasionnels, saisonniers et temporaires..... 15**

## **Recommandation 7**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'inclure dans son éventuel projet de loi proactif sur l'équité salariale des dispositions établissant une Commission de l'équité salariale et un Tribunal de l'équité salariale distincts et qu'il octroie aux deux organismes les compétences, les pouvoirs, l'expertise et les ressources nécessaires pour s'acquitter pleinement de leurs responsabilités. .... 16**

## **Recommandation 8**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada de définir, au moyen d'une loi, les rôles et responsabilités d'une éventuelle Commission de l'équité salariale, à savoir :**

- 1. Le pouvoir :**
  - a. de recevoir des plaintes;**
  - b. de déclencher de manière proactive des enquêtes;**
  - c. d'imposer des ordonnances;**
  - d. de mener des enquêtes sur les plaintes (y compris le pouvoir de pénétrer dans les locaux, de réclamer des documents et de questionner le personnel);**
  - e. d'effectuer des vérifications de conformité.**
- 2. Assurer une surveillance, un contrôle de la conformité, l'application et le suivi concernant les régimes d'équité salariale.**
- 3. Offrir des services de médiation et des services alternatifs de résolution de différends.**
- 4. Offrir des programmes de formation et de sensibilisation.**
- 5. Offrir des outils, des renseignements et des conseils relativement à la création de comités, à la reddition de comptes et aux mesures de surveillance.**
- 6. Offrir un soutien spécialisé aux petites et moyennes entreprises.**

7. Offrir un soutien aux plaignants sans représentant dont la plainte est transférée par la Commission au Tribunal de l'équité salariale.
8. Assurer une fonction de recherche, y compris sur les avantages pour les entreprises qui respectent la loi, les pratiques exemplaires, les outils simplifiés et les mécanismes de reddition de comptes. .... 17

#### **Recommandation 9**

**Le Comité recommande au gouvernement du Canada d'exiger, au moyen d'une loi, de l'éventuelle Commission fédérale de l'équité salariale qu'elle présente un rapport annuel au Parlement. .... 18**

#### **Recommandation 10**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada confie à l'éventuel tribunal de l'équité salariale les rôles et responsabilités qui suivent, énoncés dans la loi :**

1. Des pouvoirs d'application de la loi clairs prévus dans la loi, notamment des délais bien définis au terme desquels les programmes d'équité salariale auront été réalisés et le versement des rajustements salariaux effectués;
2. Le pouvoir :
  - a. de formuler un large éventail de mesures de redressement visant à aider et à guider les employeurs et les représentants des employés à respecter la loi;
  - b. d'ordonner une indemnisation à la suite d'actes d'intimidation ou de représailles par les employeurs, les employés, les organismes d'employeurs ou les organismes d'employés contre les employés ou autres qui exercent leurs droits ou s'acquittent de leurs responsabilités en vertu de la loi;
  - c. d'ordonner qu'une violation du règlement cesse et ne soit pas répétée;
  - d. d'ordonner une indemnisation lorsqu'on peut établir un préjudice;
  - e. d'ordonner la divulgation et la publication de l'information;
  - f. de concevoir des mesures correctrices souples et novatrices dans l'interprétation et l'application des programmes d'équité salariale;
  - g. de poursuivre et d'imposer des amendes et des sanctions;
  - h. de déposer et de mettre à exécution des ordonnances par l'entremise de la Cour fédérale. .... 19

**Recommandation 11**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada confère dans la loi à l'éventuel tribunal de l'équité salariale le pouvoir explicite d'adjuger les frais..... 20**

**Recommandation 12**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada accorde un financement transitoire à court terme, au besoin, à la Commission canadienne des droits de la personne pour qu'elle traite les plaintes en matière d'équité salariale dans le secteur public fédéral dans l'attente de la création de la Commission de l'équité salariale et du Tribunal de l'équité salariale. .... 20**

**Recommandation 13**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada veille à ce que le projet de loi proactive sur l'équité salariale contienne des options flexibles pour les petites entreprises, notamment l'exigence selon laquelle seuls les organismes de 100 équivalents temps plein ou plus sont tenus de constituer des comités d'équité salariale. Ces comités doivent être composés d'agents négociateurs et d'employés non représentés par de tels agents, et devraient être composés d'au moins 50 % de femmes. .... 23**

**Recommandation 14**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada autorise, favorise et fournisse le soutien aux petits employeurs comptant moins de 100 employés pour qu'ils forment des comités sectoriels afin de réduire le fardeau administratif, d'avoir des ressources communes et de collaborer à la préparation des évaluations d'emplois servant aux régimes d'équité salariale. .... 23**

**Recommandation 15**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie des dispositions dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale exigeant que les agents négociateurs et les employeurs soient chargés de la modélisation, de la mise en œuvre, de l'application, de la surveillance et du maintien des régimes d'équité salariale..... 24**

**Recommandation 16**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée un fonds de recours juridique à la disposition des plaignants non représentés dans les différends portant sur l'équité salariale dans des circonstances exceptionnelles, sur recommandation de l'éventuelle Commission de l'équité salariale..... 24**

**Recommandation 17**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale des dispositions interdisant aux syndicats et aux employeurs de conclure des conventions collectives allant à l'encontre de la loi éventuelle sur l'équité salariale, et prévoyant que toute entente sur l'équité salariale conclue en vertu de la loi éventuelle ait préséance sur les conventions collectives. .... 25**

**Recommandation 18**

**Le Comité recommande que, après avoir mené des consultations avec les parties intéressées, des méthodologies claires et normatives relatives à l'équité salariale soient intégrées dans des règlements, tout en étant suffisamment flexibles pour s'adapter aux organisations plus petites. Dans l'élaboration des méthodologies, celles utilisées ailleurs devraient être examinées, tout spécialement celles conçues de manière à réduire le fardeau administratif des plus petits employeurs..... 26**

**Recommandation 19**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada définisse clairement les principaux termes des projets de loi et de règlements proactifs sur l'équité salariale..... 26**

**Recommandation 20**

**Le Comité recommande que les méthodologies et les régimes d'équité salariale tiennent compte de la rémunération non salariale, comme les primes et autres avantages, dans le calcul du salaire..... 26**

**Recommandation 21**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale des dispositions définissant un groupe à prédominance féminine comme étant un groupe composé d'au moins 60 % de femmes dans le cas de groupes comptant 100 employés et plus et un groupe composé d'au moins 70 % de femmes dans le cas de groupes comptant moins de 100 employés. .... 27**

**Recommandation 22**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie, dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale, des dispositions précisant que le salaire moyen et les primes, le cas échéant, d'une échelle salariale serve à la comparaison des salaires. .... 28**

**Recommandation 23**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage d'inclure plusieurs méthodologies de classification des postes dans les règlements afférents au projet de loi proactive sur l'équité salariale afin de tenir compte des catégories d'emplois sectoriels, des structures et des ressources limitées des petites entreprises, des entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués et de la structure complexe du système de classification des postes de la fonction publique fédérale. .... 30**

**Recommandation 24**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada examine les méthodes utilisées pour s'attaquer à la classification des postes de la fonction publique dans les provinces ayant adopté une loi proactive sur l'équité salariale. Le gouvernement du Canada devrait aussi examiner les méthodologies éprouvées utilisées dans la province de Québec dans le cas des plus petits employeurs. .... 30**

**Recommandation 25**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada intègre dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale la recommandation 12.3 du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale (*L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*), qui énonce les exemptions relatives au calcul des salaires. .... 31**

**Recommandation 26**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie, dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale, des dispositions permettant à l'éventuelle Commission de l'équité salariale de mettre en œuvre des mesures de flexibilité temporaires afin de répondre aux besoins des employeurs éprouvant des difficultés financières et de ceux cherchant des employés possédant des qualifications particulières rares et pour lesquelles les employeurs peuvent démontrer la nécessité de verser des salaires plus élevés..... 31**

**Recommandation 27**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage d'imposer des obligations simplifiées relativement à la production de rapports et à la surveillance des régimes d'équité salariale, inspirées des systèmes des gouvernements provinciaux, afin de réduire le fardeau administratif des employeurs, notamment les plus petits, et que ces obligations soient un thème clé des consultations auprès des employeurs. .... 33**

**Recommandation 28**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie dans les projets de loi ou de règlements proactifs sur l'équité salariale des dispositions obligeant les employeurs à mettre les examens de maintien à la disposition des employés et à les remettre à l'éventuelle Commission de l'équité salariale tous les trois ans. .... 34**

**Recommandation 29**

**Le Comité recommande que, compte tenu de la nécessité de consulter les parties intéressées, le gouvernement du Canada prévoie, dans le projet de loi proactive sur l'équité salariale, des dispositions exigeant que les employeurs (fonction publique, employeurs relevant de la compétence fédérale et entreprises visées par le Programme de contrats fédéraux) mettent en place des régimes d'équité salariale et, dans le cas des employeurs comptant 100 employés ou plus, des comités dans les trois ans qui suivent l'entrée en vigueur de la loi. Le gouvernement du Canada devrait également exiger des employeurs qu'ils versent tout rajustement salarial dans les trois ans qui suivent la réalisation de leur régime d'équité salariale. .... 35**

**Recommandation 30**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada présente au Parlement une motion visant à faire du 18 mars la Journée de l'équité salariale, journée marquant le nombre de jours supplémentaires qu'une femme doit travailler comparativement aux 365 jours d'une année donnée pour gagner le même salaire qu'un homme occupant le même poste. La journée pourrait servir à faire de la sensibilisation et à mieux comprendre les questions d'équité salariale. .... 36**

**Recommandation 31**

**Le Comité recommande que Statistique Canada alloue des ressources supplémentaires à la collecte de meilleures données et à la réalisation d'analyses afin de trouver les facteurs occasionnels de la partie inexpliquée de la disparité salariale entre les hommes et les femmes au Canada..... 38**



# ANNEXE A

## LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<b>À titre personnel</b>	2016/03/21	2
Beth Bilson, ex-présidente, groupe de travail sur l'équité salariale et, doyenne par intérim et professeure de droit, Université de Saskatchewan		
Marie-Thérèse Chicha, ex-membre, groupe de travail sur l'équité salariale et, professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal		
<b>Ministère de l'Emploi et du Développement social</b>	2016/04/11	3
Anthony Giles, sous-ministre adjoint, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, Programme du travail		
Margaret Hill, directrice générale par intérim, Politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur le milieu de travail		
<b>Condition féminine Canada</b>		
Justine Akman, directrice générale, Politiques et relations extérieures, Direction des politiques et relations extérieures		
<b>Secrétariat du Conseil du Trésor</b>		
Manon Brassard, sous-ministre adjointe, Rémunération et relations de travail, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines		
Renée Caron, directrice principale, Équité dans la rémunération, Secteur de la rémunération et des relations de travail		
<b>Bibliothèque du Parlement</b>	2016/04/13	4
Julie Mackenzie, analyste		
Julian Walker, analyste		
<b>Association canadienne des agents financiers</b>	2016/04/18	5
Dany Richard, vice-président exécutif		
Stéphanie Rochon-Perras, conseillère en relations de travail		
<b>Commission canadienne des droits de la personne</b>		
Ian Fine, directeur exécutif		
Fiona Keith, avocate, Direction générale de la protection des droits de la personne		
Piero Narducci, directeur général par intérim, Direction générale de la promotion des droits de la personne		

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>Congrès du travail du Canada</b> Barbara Byers, secrétaire-trésorière Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne	2016/04/18	5
<b>Syndicat canadien de la fonction publique</b> Annick Desjardins, adjointe exécutive, Bureau du Président national		
<b>Institut professionnel de la fonction publique du Canada</b> Debi Daviau, présidente		
<b>Alliance de la Fonction publique du Canada</b> Robyn Benson, présidente nationale  Helen Berry, spécialiste de la classification et de l'équité salariale		
<b>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada</b> Debora De Angelis, coordonnatrice nationale pour les campagnes stratégiques		
<b>À titre personnel</b> Kathleen Lahey, professeure, Faculty of Law, Queen's University  Daphne Taras, doyenne, Edwards School of Business, University of Saskatchewan  Margot Young, professeure, Allard School of Law, University of British Columbia	2016/04/20	6
<b>Association canadienne des avocats du mouvement syndical</b> Colleen Bauman, associée, Goldblatt Partners LLP  Peter Engelmann, associé, Goldblatt Partners LLP		
<b>Centre canadien de politiques alternatives</b> Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national		
<b>À titre personnel</b> Beth Bilson, ex-présidente, groupe de travail sur l'équité salariale et, doyenne par intérim et professeure de droit, Université de Saskatchewan	2016/05/02	7
<b>Association des banquiers canadiens</b> Marina Mandal, avocate générale adjointe, Section légale		
<b>Catalyst</b> Serena Fong, vice-présidente, Affaires gouvernementales		

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<p><b>Coalition de l'équité salariale</b> Janet Borowy, membre et avocate, Cavalluzzo Shilton McIntyre Cornish LLP</p> <p><b>FETCO inc.</b> Elizabeth Cameron, vice-présidente Derrick Hynes, directeur exécutif</p> <p><b>Statistique Canada</b> Marie Drolet, économiste chercheuse, Division de la statistique du travail Alison Hale, directrice, Division de la statistique du travail</p> <p><b>Vancity Credit Union</b> Catherine Ludgate, gestionnaire, Investissement communautaire</p>	2016/05/02	7
<p><b>Ministère de l'Emploi et du Développement social</b> Lori Sterling, sous-ministre du travail</p> <p><b>Chambre des communes</b> L'hon. Scott Brison, président du Conseil du Trésor L'hon. Patty Hajdu, ministre de la Condition féminine L'hon. MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail</p> <p><b>Condition féminine Canada</b> Meena Ballantyne, chef d'agence</p> <p><b>Secrétariat du Conseil du Trésor</b> Manon Brassard, sous-ministre adjointe, Rémunération et relations de travail, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines Renée Caron, directrice principale, Équité dans la rémunération, Secteur de la rémunération et des relations de travail</p>	2016/05/03	8
<p><b>À titre personnel</b> Marie-Thérèse Chicha, ex-membre, groupe de travail sur l'équité salariale et, professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal Paul Durber, consultant, Opus Mundi Canada</p> <p><b>Business and Professional Women's Clubs of Ontario</b> Linda Davis, présidente sortante</p>	2016/05/04	9

Organismes et individus	Date	Réunion
<b>Association nationale Femmes et Droit</b>	2016/05/04	9
Anne Levesque, co-présidente, Comité directeur national		
Julie Shugarman, directrice-conseil		
<b>Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick</b>		
Johanne Perron, directrice générale		
<b>Commission de l'équité salariale de l'Ontario</b>		
Emanuela Heyninck, commissaire		

## **ANNEXE B LISTE DES MÉMOIRES**

---

### **Organismes et individus**

---

**Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Association canadienne des agents financiers**

**Association canadienne des avocats d'employeurs (ACAE)**

**Association nationale Femmes et Droit**

**Coalition de l'équité salariale**

**Commission de l'équité salariale de l'Ontario**

**Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles**

**Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

**Lahey, Kathleen**

**Syndicat canadien de la fonction publique**

**Vancity Credit Union**



# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([séances n<sup>os</sup> 1 à 12](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,

Anita Vandenberg





# L'équité salariale : une question de justice

*Rapport complémentaire présenté par le  
Nouveau Parti démocratique du Canada*

À la suite de l'adoption d'une motion du Nouveau Parti démocratique du Canada, le Comité spécial sur l'équité salariale a été créé pour « tenir des audiences sur l'équité salariale et [...] proposer un plan d'adoption d'un régime fédéral proactif sur l'équité salariale, législativement et autrement ».

Depuis le mois de mars 2016, le Comité s'est imposé un horaire exténuant pour entendre une multitude de témoins, dont les ministres du Travail, de Condition féminine et du Conseil du Trésor, les coprésidentes du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004, des spécialistes, des employeurs, des syndicats et des particuliers possédant de l'expérience dans l'administration et la mise en œuvre de l'équité salariale.

Il y avait un large consensus entre les témoins sur les points suivants :

- **L'équité salariale est un droit de la personne, qui ne devrait pas faire l'objet de négociations collectives.**
- **Le système actuel fondé sur les plaintes n'est pas accessible à tous et s'avère coûteux et long pour ceux qui y ont accès, ce qui empêche un traitement juste et équitable en raison de délais pouvant s'étendre sur des décennies.**
- **Les Canadiennes attendent l'équité salariale depuis trop longtemps et il ne devrait plus y avoir de délai.**
- **Il faut une loi proactive pour assurer l'équité salariale, et le rapport de 2004 du Groupe de travail fournit un excellent modèle à cet égard.**

Le rapport du Comité recommande que le gouvernement adopte une loi proactive sur l'équité salariale, mais nous estimons qu'il ne tient pas correctement compte de l'urgence exprimée par de nombreux témoins. Cela fait maintenant 12 ans que le Groupe de travail sur l'équité salariale a présenté son rapport au gouvernement et 11 ans que le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes a recommandé au gouvernement de mettre en œuvre l'intégralité du rapport, exigeant une loi proactive sur l'équité salariale dès le 31 octobre 2005. Comme l'a indiqué M<sup>me</sup> Barbara Byers, secrétaire-trésorière du Congrès du travail du Canada, lors de son témoignage :

*Au bout de ces 12 ans, les travailleuses méritent au moins une loi proactive sur l'équité salariale. Les travaux de votre comité se doivent d'aboutir dans les plus brefs délais au dépôt*

*d'un projet de loi. Le Groupe de travail a consacré tellement de temps, d'efforts et de ressources pour mener ses consultations et pour préparer son rapport. Nous ne pouvons plus nous permettre de le laisser s'empoussiérer dans les archives.*

*N'oublions surtout pas que les travailleuses attendent cela depuis plus de 12 ans. Nous attendons cela depuis des dizaines et des dizaines d'années, et pendant tout ce temps, la dette de celles qui ne peuvent pas s'extirper de la disparité salariale continue à s'accroître. Ce sont des femmes qui élèvent leurs enfants, qui méritent de vivre leur retraite avec dignité, qui subissent les formes multiples de discrimination qui se reproduisent autant dans les lieux de travail que dans la collectivité<sup>1</sup>*

Le rapport du Comité, plutôt que d'accélérer la réalisation du droit à l'équité salariale, recommande que le gouvernement présente un projet de loi **dix-huit mois** après le dépôt de ce rapport. Cependant, comme M<sup>me</sup> Robyn Benson, présidente de l'Alliance de la fonction publique du Canada, l'a fait valoir, l'inaction n'est pas justifiée : « Il y a eu beaucoup de discussions au cours des années. Maintenant, il est temps d'agir. Il est temps que le Comité encourage ou exhorte le gouvernement à agir sans tarder et à faire d'une loi proactive sur l'équité salariale une réalité<sup>2</sup> ».

Le rapport du Comité s'intitule *C'est le temps d'agir*, mais plutôt que d'inciter fortement à l'action, il encourage le délai. La majorité des témoins, cependant, a recommandé que le gouvernement présente rapidement un projet de loi, et ils étaient nombreux à dire qu'un délai de six mois était raisonnable.

Bon nombre de témoins ont souligné l'excellence du travail effectué par le Groupe de travail sur l'équité salariale et soutenu que le rapport de ce groupe, aussi appelé le rapport Bilson, constituait un excellent modèle que le gouvernement pourrait suivre. Selon M<sup>e</sup> Peter Engelmann, de l'Association canadienne des avocats de mouvement syndical, « Il n'est pas nécessaire de réinventer la roue<sup>3</sup> ». M<sup>me</sup> Kate McInturff, du Centre canadien de politiques alternatives, a affirmé que le Groupe de travail avait « fourni un fondement solide pour aller de l'avant<sup>4</sup> ». Dans le même ordre d'idées, M<sup>me</sup> Byers a qualifié le rapport d'« examen le plus complet en matière d'équité salariale qui ait été réalisé » et a conseillé d'avancer « dans le travail qu'il y a à faire<sup>5</sup> ».

Dans un tel contexte, d'autres consultations et la prolongation de la date d'échéance pour présenter un projet de loi ne serviraient qu'à retarder une fois de plus l'application de la justice pour les Canadiennes. Comme l'a fait remarquer M<sup>me</sup> Margot Young, professeure à l'Université de la Colombie-Britannique : « Pour ce qui est de l'équité entre les sexes [...], j'estime que des slogans comme "Nous sommes en 2015" resteront des paroles creuses tant que n'aura pas été adoptée une loi assurant la pleine équité salariale. Comme le gouvernement s'est engagé à prioriser l'égalité entre les

---

<sup>1</sup> ESPE, *Témoignages*, 18 avril 2016.

<sup>2</sup> ESPE, *Témoignages*, 18 avril 2016.

<sup>3</sup> ESPE, *Témoignages*, 20 avril 2016.

<sup>4</sup> ESPE, *Témoignages*, 20 avril 2016.

<sup>5</sup> ESPE, *Témoignages*, 18 avril 2016.

sexes et qu'il en a même fait la promesse, il est essentiel qu'il effectue des réformes en vue d'atteindre l'équité salariale<sup>6</sup>. »

Pour reprendre une vieille expression, cela ne veut pas dire que les paroles ne coûtent rien. En fait, elles coûtent très cher aux femmes qui se voient toujours refuser un droit fondamental. Comme M<sup>me</sup> Byers l'a rappelé au Comité :

*N'oubliez pas que chaque jour qui passe, justice différée est justice refusée sur le plan économique, pour beaucoup de gens. Dès leur premier jour de travail, cela influe sur ce qu'ils tentent d'accomplir pour eux-mêmes et leur famille et cela, jusqu'au jour de leur retraite. Si vous parlez à certaines femmes qui ont bénéficié d'une hausse de salaire grâce à l'équité salariale, vous le comprendrez encore mieux. Ne tardez pas à agir, car si vous vous souvenez de la cause Bell Canada, près de 16 % des femmes étaient décédées<sup>7</sup>.*

M<sup>me</sup> Benson a aussi rappelé au Comité les coûts humains de l'actuel régime bancal d'équité salariale. « Il a fallu 15 ans pour régler notre plainte de 1984 contre le Conseil du Trésor. Notre plainte de 1983 contre Postes Canada n'a été réglée qu'en 2013, 30 ans plus tard, et seulement après l'intervention de la Cour suprême. D'anciens membres octogénaires nous ont téléphoné dans l'espoir de recevoir l'argent qui leur était dû avant qu'il ne soit trop tard. Malheureusement, je dois dire qu'il a été trop tard pour certains d'entre eux<sup>8</sup>. »

Selon M<sup>me</sup> McInturff, il y a aussi un coût économique pour le pays si le Canada n'agit pas avec célérité pour assurer l'équité salariale :

*La persistance du sous-emploi et de la sous-rémunération qui touche la main-d'œuvre féminine canadienne a un coût élevé que nous ne pouvons assumer. L'élimination des disparités entre les sexes est un aspect essentiel si on veut rétablir une économie canadienne à forte croissance et assurer la sécurité des Canadiens. Les projets de l'OCDE visant à réduire de moitié l'écart des taux d'emploi des hommes et des femmes pourraient représenter une contribution supplémentaire de 160 milliards de dollars à l'économie canadienne d'ici 2030. Selon les recherches publiées par la Banque mondiale, l'élimination de l'écart salarial entre les sexes pourrait représenter 10 % du PIB du Canada. Ce n'est pas négligeable, ni pour notre économie ni pour les femmes<sup>9</sup>.*

Par ailleurs, M<sup>me</sup> Kathleen Lahey, professeure à l'Université Queen's, a affirmé au Comité que la réalisation immédiate de l'équité salariale procurerait un avantage économique important :

*[...] si une seule province, par exemple l'Alberta, commençait à faire des rajustements partiels au titre de l'équité salariale, cela générerait chaque année entre un demi-milliard et 4 milliards de dollars en recettes pour le gouvernement fédéral, à compter de 2016. Si on applique cette*

---

<sup>6</sup> ESPE, *Témoignages*, 20 avril 2016.

<sup>7</sup> ESPE, *Témoignages*, 18 avril 2016.

<sup>8</sup> ESPE, *Témoignages*, 18 avril 2016.

<sup>9</sup> ESPE, *Témoignages*, 20 avril 2016.

*incidence à l'ensemble du pays et qu'on prend en compte l'impôt provincial et l'effet de recettes, on obtient des recettes encore plus considérables qui s'accroîtraient avec le temps*<sup>10</sup>.

Conserver le statu quo inutilement pendant encore un an et demi revient à refuser activement que justice soit faite aux femmes qui attendent déjà depuis trop longtemps.

L'équité salariale est un droit de la personne et les Canadiennes ne devraient pas devoir attendre plus longtemps pour voir la réalisation de leurs droits fondamentaux.

Par conséquent, **le Nouveau Parti démocratique recommande que le gouvernement fédéral présente une loi proactive sur l'équité salariale avant la fin de 2016.**

### **Rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale**

Le Nouveau Parti démocratique s'inquiète aussi de la façon dont le rapport du Comité écarte de nombreuses recommandations importantes du Groupe de travail sur l'équité salariale. Comme des témoins l'ont indiqué, le rapport du Groupe de travail découle d'une étude approfondie et a reçu un fort appui. M<sup>me</sup> Byers a déclaré au Comité que « Le Groupe de travail a élaboré ses recommandations après avoir mené pendant des années des études et des consultations avec soin et profondeur. Ces recommandations ont l'appui général des syndicats et des organismes de femmes. Le travail de ce Groupe de travail est le plus important et le plus approfondi que l'on n'ait jamais accompli, et l'OIT reconnaît cela<sup>11</sup>. »

Dans le même ordre d'idées, M<sup>e</sup> Fiona Keith, de la Commission canadienne des droits de la personne, a fait valoir que du point de vue de la Commission, comparativement aux autres options, « les recommandations du Groupe de travail produiront très probablement le droit à l'équité salariale le plus solide et efficace du point de vue de sa mise en œuvre et de son coût<sup>12</sup> ».

Il est donc étonnant et décevant de voir que le rapport du Comité écarte bon nombre des recommandations du Groupe de travail, surtout lorsqu'aucun témoignage devant le Comité ne démontre qu'il faut faire abstraction de ces recommandations. Nous sommes particulièrement préoccupés par le fait que, selon le rapport, il ne faudrait pas tenir compte de certaines des recommandations permettant de supprimer les échappatoires auxquelles les employeurs pourraient avoir recours pour éviter d'assurer vraiment l'équité salariale. Le rapport du Comité écarte également de nombreuses recommandations qui exigeraient que l'employeur fasse preuve de transparence pendant le processus. De plus, nous jugeons totalement inacceptable que le rapport du Comité soutienne qu'une recommandation est « trop normative » ou « trop coûteuse » parce qu'elle exige que les comités d'équité salariale soient composés d'au moins 50 % de femmes. Après tout, nous sommes en 2016.

---

<sup>10</sup> ESPE, *Témoignages*, 20 avril 2016.

<sup>11</sup> ESPE, *Témoignages*, 18 avril 2016.

<sup>12</sup> ESPE, *Témoignages*, 18 avril 2016.

Par conséquent, **le Nouveau Parti démocratique recommande que le gouvernement fédéral adopte toutes les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004.**

### **Loi sur l'équité salariale dans la rémunération du secteur public**

Quoique la loi régressive de l'ancien gouvernement conservateur sur l'équité salariale, la *Loi sur l'équité salariale dans la rémunération du secteur public*, n'a jamais été mise en œuvre, de nombreux témoins ont affirmé qu'elle avait néanmoins des conséquences néfastes sur les droits des fonctionnaires en matière d'équité salariale au Canada. À cause de cette loi, les plaintes en matière d'équité salariale provenant de la fonction publique ont été déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique plutôt que devant la Commission canadienne des droits de la personne<sup>13</sup>.

Il est donc très décevant que le gouvernement libéral n'ait pas profité de l'occasion pour abroger cette loi lorsqu'il a présenté le projet de loi C-4, qui abroge d'autres lois du travail nuisibles des conservateurs.

***Le Nouveau Parti démocratique recommande d'abroger immédiatement la Loi sur l'équité salariale dans la rémunération du secteur public.***

La mesure rétablira le droit des femmes et de leurs syndicats du secteur public fédéral de déposer des plaintes en matière d'équité salariale pendant la transition vers un nouveau régime fédéral proactif d'équité salariale. Cela devrait être fait dès la reprise des travaux en septembre.

Le caucus du Nouveau Parti démocratique est impatient d'examiner le projet de loi du gouvernement sur un régime proactif d'équité salariale et de collaborer avec les députés de tous les partis à l'élimination de la discrimination salariale pour tous les Canadiens.

*Respectueusement soumis au nom du Nouveau Parti démocratique  
Le 9 juin 2016*

---

<sup>13</sup>ESPE, *Témoignages*, 18 avril 2016.

