



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# ÉTUDE SUR LA MISE EN OEUVRE DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE*

Rapport du Comité permanent de la condition féminine

Marilyn Gladu, présidente

MAI 2021  
43<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 2<sup>e</sup> SESSION

---

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

#### **PERMISSION DU PRÉSIDENT**

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

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

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

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

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : [www.noscommunes.ca](http://www.noscommunes.ca)

**ÉTUDE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA *LOI SUR  
L'ÉQUITÉ SALARIALE***

**Rapport du Comité permanent  
de la condition féminine**

**La présidente  
Marilyn Gladu**

**MAI 2021**

**43<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 2<sup>e</sup> SESSION**

## **AVIS AU LECTEUR**

### **Rapports de comités présentés à la Chambre des communes**

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

# **COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE**

## **PRÉSIDENTE**

Marilyn Gladu

## **VICE-PRÉSIDENTES**

Sonia Sidhu

Andréanne Larouche

## **MEMBRES**

Anju Dhillon

Gudie Hutchings

Lindsay Mathysen

Jag Sahota

Marc G. Serré

Nelly Shin

L'hon. Alice Wong

Salma Zahid

## **AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ**

Anthony Housefather

Christine Normandin

## **GREFFIÈRE DU COMITÉ**

Stephanie Bond

## **BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

### **Service d'information, d'éducation et de recherche parlementaires**

Clare Annett, analyste

Dominique Montpetit, analyste



# **LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE**

a l'honneur de présenter son

## **SEPTIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* et a convenu de faire rapport de ce qui suit :



## TABLE DES MATIÈRES

---

SOMMAIRE .....	1
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	3
ÉTUDE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA <i>LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE</i> .....	5
Introduction.....	5
Éliminer l'écart salarial entre les sexes au Canada.....	5
L'écart salarial entre les sexes.....	6
Les avantages de l'équité salariale.....	7
Aperçu d'initiatives fédérales passées en matière d'équité salariale .....	7
<i>La Loi sur l'équité salariale</i> .....	9
Aperçu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> .....	9
Le rôle de la commissaire à l'équité salariale.....	12
L'analyse des coûts du Bureau du directeur parlementaire du budget .....	14
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA .....	21



## SOMMAIRE

---

Assurer l'équité salariale constitue un pas très important en vue de l'atteinte de l'égalité entre les sexes. Du 8 décembre 2020 au 25 février 2021, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (le Comité) a réalisé une étude sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* (la *Loi*) et sur l'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Selon des témoins ayant comparu devant le Comité, au Canada, les femmes touchent en moyenne 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes. Adoptée en 2018, la *Loi sur l'équité salariale* constitue la plus récente mesure prise par le gouvernement fédéral pour assurer l'équité salariale. Cette loi est en train d'être mise en application. Ainsi, l'approche actuelle en matière d'équité salariale, qui repose sur la présentation de plaintes, sera remplacée par un modèle proactif où l'employeur a la responsabilité d'assurer l'équité salariale. La *Loi*, qui s'applique aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale, entrera en vigueur plus tard en 2021, lorsque le règlement connexe, qui a été publié en novembre 2020, sera définitif. Les employeurs auront trois à cinq ans, à compter de l'entrée en vigueur de la *Loi*, pour mettre en place des plans d'équité salariale dans leur milieu de travail.

La ministre du Travail et la commissaire à l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne ont présenté au Comité des témoignages sur la mise en œuvre de la *Loi*. Le directeur parlementaire du budget a présenté une analyse des coûts que les employeurs devront engager pour mettre en œuvre les mesures prévues par la *Loi* et des coûts que devra assumer le gouvernement fédéral pour surveiller et administrer le nouveau régime d'équité salariale. Les témoins ont insisté sur l'importance d'aider les employeurs à bien appliquer la *Loi* et ont présenté les difficultés à la mise en œuvre de la *Loi* qui se sont ajoutées en raison de la pandémie de COVID-19.



## LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.

### Recommandation 1

Que le gouvernement du Canada reconnaisse officiellement sa part de responsabilité en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe ainsi que les violations de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui s'y rattachent et qu'il donne suite à son engagement de corriger cette inégalité en mettant en œuvre la *Loi sur l'équité salariale*. ..... 15

### Recommandation 2

Que le gouvernement du Canada revoie et modifie ses règlements afin de raccourcir le délai de trois ans accordés aux milieux de travail sous réglementation fédérale pour concevoir un plan d'équité salariale, et qu'il réduise le délai de mise en œuvre du plan, qui est actuellement de trois ou de cinq ans selon la taille de l'entreprise. .... 15

### Recommandation 3

Que le directeur parlementaire du budget se voie accorder le droit d'obtenir tout renseignement demandé par son bureau dans le but de s'acquitter de son mandat en temps opportun, sans obstruction causée par des documents caviardés ou refus catégorique de fournir l'information. .... 16





# ÉTUDE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE*

---

## INTRODUCTION

Conscient du rôle important de l'équité salariale dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (le Comité) a entrepris une étude portant sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* (la *Loi*) et sur l'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Du 8 décembre 2020 au 25 février 2021, le Comité a tenu trois réunions dans le cadre desquelles il a recueilli des témoignages sur la mise en œuvre de la *Loi*. Le Comité a recueilli les témoignages de l'honorable Filomena Tassi, ministre du Travail, de Karen Jensen, commissaire à l'équité salariale, de Yves Giroux, directeur parlementaire du budget (DPB), et de représentants du ministère de l'Emploi et du Développement social et de la Commission canadienne des droits de la personne.

Les témoins ont parlé de l'écart salarial entre les sexes, ainsi que de l'importance de l'équité salariale au Canada et des avantages que celle-ci procure. Ils ont aussi décrit certaines des initiatives d'équité salariale lancées à l'échelon fédéral, fait un survol de la *Loi*, qui a obtenu la sanction royale en décembre 2018, et présenté les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre d'un régime proactif d'équité salariale conformément à la *Loi*. Dans le présent rapport, le Comité formule des recommandations à l'intention du gouvernement du Canada dans le but d'améliorer la mise en œuvre d'un tel régime en vertu de la *Loi*.

## ÉLIMINER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES AU CANADA

Il continue d'y avoir un écart salarial entre les sexes au Canada. Le Comité a entendu qu'au pays, les femmes touchent en moyenne 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par un homme<sup>1</sup>. Les stéréotypes négatifs concernant la valeur du travail des femmes sont à l'origine des différences salariales systémiques entre les hommes et les femmes. Différentes approches ont été proposées et mises en place à l'échelon fédéral dans le

---

1 Chambre des communes, Comité permanent de la condition féminine (FEWO), *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1110 (Karen Jensen, commissaire à l'équité salariale, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1140 (l'hon. Filomena Tassi, C.P., députée, ministre du Travail).



but d'atteindre l'équité salariale, la toute dernière étant le régime proactif d'équité salariale établi en 2018 par la *Loi*.

## L'écart salarial entre les sexes

De façon générale, les femmes au Canada gagnent moins que les hommes. Or, l'écart salarial est encore plus prononcé pour certains groupes de femmes<sup>2</sup>. Par exemple, la commissaire à l'équité salariale a signalé que :

[L]es femmes racialisées qui ont un emploi à plein temps ne gagnent en moyenne que 67 ¢ quand les hommes non racialisés gagnent un dollar. De leur côté, les femmes autochtones gagnent environ 65 ¢ quand les hommes non autochtones gagnent un dollar. S'agissant des nouveaux immigrants, les femmes gagnent 71 ¢ quand les hommes gagnent un dollar. Les femmes qui souffrent d'un handicap physique ou mental ne gagnent qu'environ 54 ¢ quand les hommes non handicapés gagnent un dollar<sup>3</sup>.

Le travail à temps partiel, les emplois précaires, la ségrégation professionnelle, les stéréotypes et les préjugés sont autant de facteurs qui expliquent ces disparités plus importantes<sup>4</sup>.

L'écart salarial entre les sexes découle des mythes et des stéréotypes au sujet de la valeur du travail des femmes, lesquels ont mené à la mise en place, souvent involontaire, de régimes de rémunération discriminatoires au fil des ans<sup>5</sup>. La commissaire à l'équité salariale a expliqué que l'on tient pour acquis le genre de tâches non rémunérées que les femmes accomplissent souvent à la maison (prendre soin des enfants par exemple) et que l'on n'a pas reconnu par le passé que ce genre de travail contribue à l'économie. L'idée que le travail des femmes n'a pas une aussi grande valeur que celui des hommes s'est donc lentement glissée dans les systèmes de rémunération<sup>6</sup>. Le Comité a entendu qu'il est « nécessaire » d'effectuer un examen des systèmes de rémunération pour éliminer les effets des mythes et des stéréotypes négatifs sur ces mêmes systèmes<sup>7</sup>.

---

2 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1110 (Karen Jensen); FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1140 (l'hon. Filomena Tassi).

3 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1110 (Karen Jensen).

4 *Ibid.*, 1120.

5 *Ibid.*, 1125 et 1235.

6 *Ibid.*, 1135.

7 *Ibid.*, 1125.

## Les avantages de l'équité salariale

Pour éliminer les écarts salariaux et réaliser l'égalité entre les sexes, il est important d'assurer l'équité salariale, ou un salaire égal pour un travail de même valeur<sup>8</sup>. Le Comité a entendu qu'il est nécessaire de remédier aux inégalités à ce chapitre pour assurer la reprise économique et sociale du Canada après la pandémie de COVID-19<sup>9</sup>.

Les témoins ont décrit au Comité les nombreux avantages de l'équité salariale pour les femmes, les entreprises et l'économie. D'abord, l'équité salariale peut avoir une incidence positive sur le revenu et la sécurité économique des femmes<sup>10</sup> : à court terme, l'augmentation du revenu peut accroître « le pouvoir d'achat<sup>11</sup> » des ménages, et à long terme, améliorer les pensions et les économies de retraite<sup>12</sup>. Les témoins ont également signalé que l'équité salariale peut contribuer à renforcer l'estime de soi des femmes<sup>13</sup>.

Par ailleurs, l'équité salariale peut avoir des effets positifs pour les entreprises, en favorisant la diversité en milieu de travail, ce qui aide à attirer des gens de talent<sup>14</sup>. Par exemple, le DPB a souligné que si l'on augmentait le salaire moyen lié à des postes majoritairement occupés par des femmes, il serait plus facile pour les employeurs d'attirer et de recruter du personnel<sup>15</sup>. La commissaire à l'équité salariale a d'ailleurs affirmé que selon des études, « les entreprises qui appliquent l'équité salariale entre les sexes sont en fait plus productives, plus résilientes et plus compétitives<sup>16</sup> ».

## Aperçu d'initiatives fédérales passées en matière d'équité salariale

Depuis des décennies, les problèmes liés à l'équité salariale au Canada font l'objet de discussions. Des initiatives mises en place par le passé ont permis de réaliser des progrès

- 
- 8 FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1215 (Yves Giroux, directeur parlementaire du budget, Bureau du directeur parlementaire du budget).
- 9 FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1105 (Karen Jensen).
- 10 *Ibid.*, 1105 et 1115; FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1215, 1220 et 1225 (Yves Giroux); FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1130 (l'hon. Filomena Tassi).
- 11 FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1115 (Karen Jensen).
- 12 FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1225 (Yves Giroux).
- 13 FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1115 (Karen Jensen); FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1140 (l'hon. Filomena Tassi).
- 14 FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1105 (Karen Jensen); FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1140 (l'hon. Filomena Tassi).
- 15 FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1220 (Yves Giroux).
- 16 FEWO, [Témoignages](#), 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1115 (Karen Jensen).



en vue de l'atteinte de cette équité. Au début des années 2000, plusieurs rapports ont été publiés à ce sujet à l'échelon fédéral, y compris le rapport de la Commission canadienne des droits de la personne intitulé *Le temps d'agir – Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale*<sup>17</sup>, qui a été présenté au Parlement du Canada en février 2001, et le rapport final du Groupe de travail Bilson intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* qui a été remis aux ministres de la Justice et du Travail en mai 2004<sup>18</sup>. Ces rapports indiquaient que le modèle fondé sur la présentation de plaintes qui est actuellement utilisé pour atteindre l'équité salariale était problématique et recommandaient de le remplacer par un régime proactif d'équité salariale. À ce sujet, le DPB a avancé qu'en vertu de ce régime, il était probablement « beaucoup trop fastidieux pour les employés, le plus souvent des femmes, de porter plainte et d'obtenir des recours<sup>19</sup> ».

En juin 2016, le Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes a déposé son rapport intitulé *Il est temps d'agir*<sup>20</sup> dans lequel il recommandait au gouvernement fédéral d'élaborer une loi proactive sur l'équité salariale dans les 18 mois suivant la présentation du rapport, loi qui s'appliquerait à la fonction publique fédérale, aux sociétés d'État et aux entreprises comptant 15 employés ou plus et assujettie à la réglementation fédérale<sup>21</sup>. Un tel modèle fait porter aux employeurs la responsabilité de mener « une analyse de leur propre système de rémunération afin de déterminer s'il y a ou non un écart salarial<sup>22</sup> », contrairement au modèle existant, où l'employé ou son syndicat doit déposer une plainte.

Outre ces initiatives fédérales, d'autres gouvernements au Canada ont mis en place des initiatives ou régimes proactifs d'équité salariale. Par exemple, ceux du Québec et de l'Ontario ont mis en place des lois prévoyant des mesures proactives d'équité salariale<sup>23</sup>.

---

17 Commission canadienne des droits de la personne, *Le temps d'agir – Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale*, février 2001.

18 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1125 (l'hon. Filomena Tassi).

19 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1235 (Yves Giroux).

20 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1125 (l'hon. Filomena Tassi).

21 Gouvernement du Canada, *Fiche de renseignements : Évolution de l'équité salariale*.

22 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1115 (Karen Jensen).

23 *Ibid.*

## LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La *Loi* a été déposée à la Chambre des communes en octobre 2018 et a obtenu la sanction royale en décembre de la même année<sup>24</sup>. Une fois en vigueur, elle mettra en place un régime proactif d'équité salariale s'appliquant aux employeurs sous réglementation fédérale, remplaçant ainsi le régime fondé sur des plaintes prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>25</sup>. En septembre 2019, Karen Jensen a été nommée la première commissaire à l'équité salariale au sein de la Commission canadienne des droits de la personne conformément à l'article 5 de la *Loi* et son mandat a été renouvelé à l'automne 2020<sup>26</sup>. La commissaire à l'équité salariale a informé le Comité que bien que la *Loi* ne soit pas encore en vigueur, « elle devrait l'être d'ici à la fin de l'année<sup>27</sup> ». Le règlement accompagnant la *Loi*, qui est nécessaire à la mise en œuvre de celle-ci, a été publié dans la partie I de la *Gazette du Canada* le 14 novembre 2020<sup>28</sup>. La ministre du Travail a ajouté qu'en général, une période de 30 jours est prévue pour permettre aux intéressés de faire parvenir leurs commentaires, mais qu'en raison de la pandémie de COVID-19, cette période a été portée à 60 jours pour leur laisser suffisamment de temps pour étudier le règlement et donner leur rétroaction. Le gouvernement fédéral a reçu plus de 30 mémoires, dont il tient compte dans la finalisation du règlement<sup>29</sup>.

### Aperçu de la *Loi sur l'équité salariale*

À son entrée en vigueur, la *Loi* s'appliquera à quelque 4 500 employeurs, s'étendant à 1,32 million d'employés travaillant dans des milieux de travail sous réglementation fédérale<sup>30</sup>. La commissaire à l'équité salariale a expliqué qu'en vertu de la *Loi*, les employeurs auront trois ans pour établir et mettre en œuvre un plan d'équité salariale, et qu'après cette période, ils devront commencer à apporter les rajustements salariaux nécessaires<sup>31</sup>. La ministre du Travail a confirmé qu'il « y a effectivement un délai

---

24 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1130 (l'hon. Filomena Tassi).

25 Gouvernement du Canada, *Fiche de renseignements : Évolution de l'équité salariale*.

26 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1135 (l'hon. Filomena Tassi); FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1245 (Robert Behrend, conseiller-analyste, Bureau du directeur parlementaire du budget).

27 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1110 (Karen Jensen).

28 *Ibid.*, 1130.

29 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1100 (l'hon. Filomena Tassi).

30 *Ibid.*, 1115; FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1110 (Karen Jensen).

31 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1130 (Karen Jensen).



supplémentaire de trois ans qui est accordé aux entreprises qui doivent payer à leurs employées des sommes équivalant à plus de 1 %, mais ces montants continuent d'être dus jusqu'à l'expiration du délai<sup>32</sup> ». Elle a expliqué que :

Si l'entreprise doit engager des frais importants, elle a le temps de réunir les liquidités nécessaires, mais les paiements seraient calculés de façon rétroactive à partir de l'échéance de trois ans. Nous voulons conserver les emplois, pas les perdre. Nous voulons que les femmes puissent profiter de plus d'occasions et de plus de possibilités d'emplois<sup>33</sup>.

Dans le cas des entreprises dont le plan d'équité salariale est établi et approuvé avant la fin de la période de trois ans, les paiements doivent débiter à partir de ce moment<sup>34</sup>. Conformément au paragraphe 61(2) de la *Loi*, à compter de la troisième année suivant l'entrée en vigueur de la loi, les employeurs comptant 100 employés ou plus peuvent « échelonner » les augmentations sur trois ans, tandis que ceux comptant entre 10 et 99 employés ont cinq ans pour rajuster les salaires<sup>35</sup>. Autrement dit, si la *Loi* entre en vigueur en 2021, les employés ayant droit à un rajustement salarial commenceront à recevoir ces montants en 2024.

Par ailleurs, les employeurs ou syndicats sont tenus par la *Loi* de constituer un comité d'équité salariale chargé d'établir un plan et de mettre en œuvre l'équité salariale en milieu de travail<sup>36</sup>. La commissaire à l'équité salariale appuiera ces comités et pourra leur offrir au besoin des services de règlement des différends pour aider « les parties à dégager un consensus si elles sont incapables d'y parvenir<sup>37</sup> ». À ce sujet, la commissaire à l'équité salariale a ajouté que le processus se déroulera plus rapidement si les membres du comité peuvent travailler dans un esprit de collaboration :

Il sera bien sûr dans l'intérêt des employeurs et des syndicats qui siégeront dans un comité sur l'équité salariale de faire preuve de collaboration pour l'élaboration

---

32 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1135 (l'hon. Filomena Tassi).

33 *Ibid.*, 1145.

34 *Ibid.*

35 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1130 (Karen Jensen).

36 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1120 (l'hon. Filomena Tassi).

37 *Ibid.*, 1125 (Barbara Moran, sous-ministre adjointe intérimaire, Programme du Travail, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, ministère de l'Emploi et du Développement social) et 1125 (Lori Straznicky, directrice exécutive, Division des politiques en milieu du travail et en relations de travail, Programme du Travail, ministère de l'Emploi et du Développement social).

du plan, afin de ne pas être obligés de s'adresser à la Commission de l'équité salariale, c'est-à-dire à mon bureau, pour résoudre des conflits<sup>38</sup>.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre en faisant appel à d'autres mécanismes de résolution, la commissaire à l'équité salariale pourrait « rendre une décision », qui serait exécutoire; le « Tribunal des droits de la personne pourrait également être saisi des questions de droit s'il y a des préoccupations à cet égard<sup>39</sup> ».

La *Loi* oblige les employeurs à « bien comprendre eux-mêmes la valeur du travail et à comparer la valeur de différents types de travail. Ainsi, ils devront tenir compte de facteurs comme les compétences, l'effort, le degré de responsabilité et les conditions de travail ». Pour cette raison, il faut leur accorder un délai raisonnable pour bien appliquer ce processus<sup>40</sup>. La ministre du Travail a confirmé que la concrétisation de l'équité salariale était un processus très complexe pour les employeurs :

Il s'agit de prendre des emplois qui, de par leur nature, sont complètement différents, et, à l'aide de critères, déterminer [quel] devrait être le salaire. [...] Il y a ensuite des exceptions, comme l'ancienneté ou des programmes spécifiques. De plus, il faut déterminer quels critères, quelle formule on utilisera. Deux formules différentes sont présentées et on doit les comprendre. Si elles ne fonctionnent pas, il faut en choisir une autre<sup>41</sup>.

Par ailleurs, les conséquences négatives de la pandémie de COVID-19 sur le bien-être économique de nombreuses entreprises sous réglementation fédérale partout au Canada risquent de compliquer la mise en œuvre des mesures d'équité salariale. La commissaire à l'équité salariale a affirmé que le délai de trois ans pour l'élaboration d'un plan d'équité salariale permettra aux entreprises « de se remettre à flot » le temps qu'elles établissent leur plan<sup>42</sup>. Pour sa part, la ministre du Travail a déclaré que dans le contexte de la pandémie de COVID-19, l'équité salariale « demeure une priorité et une pierre d'assise de notre reconstruction en mieux<sup>43</sup> ».

---

38 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1130 (Karen Jensen).

39 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1125 (Lori Straznicky).

40 *Ibid.*, 1100 (l'hon. Filomena Tassi).

41 *Ibid.*, 1155.

42 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1145 (Karen Jensen).

43 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1100 (l'hon. Filomena Tassi).



## Le rôle de la commissaire à l'équité salariale

La commissaire à l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat « de faire la promotion de l'égalité des femmes en s'assurant que les secteurs public et privé sous réglementation fédérale valorisent le travail accompli par les femmes de la même manière qu'ils valorisent celui qui est accompli par les hommes<sup>44</sup> ». Elle a dit au Comité : « En tant que commissaire, mon objectif est d'aider toute personne à mieux comprendre quels sont les mythes et les réalités de l'équité salariale. Mon but est d'aider les employeurs à voir qu'elle représente une occasion en or de manifester leur engagement au sujet de l'égalité en milieu de travail<sup>45</sup>. »

La commissaire à l'équité salariale a informé le Comité qu'elle avait mené « de nombreuses consultations auprès des intervenants, notamment auprès des syndicats, des employeurs des secteurs public et privé, des organisations de femmes et des associations d'employeurs » afin de cerner les préoccupations de ces intervenants au sujet de la mise en œuvre de la *Loi* et de trouver des façons de les résoudre<sup>46</sup>. De plus, des organisations de travailleurs ont été consultées afin de trouver des moyens de bien communiquer des renseignements sur les droits des employés à l'équité salariale, où qu'ils soient<sup>47</sup>. Ces consultations ont révélé que les entreprises s'inquiètent des difficultés que risquent de poser les exigences techniques liées à la mise en place de l'équité salariale. La ministre du Travail a souligné le rôle important de la commissaire à l'équité salariale qui, en travaillant en collaboration et en menant des consultations,

**« En tant que commissaire, mon objectif est d'aider toute personne à mieux comprendre quels sont les mythes et les réalités de l'équité salariale. Mon but est d'aider les employeurs à voir qu'elle représente une occasion en or de manifester leur engagement au sujet de l'égalité en milieu de travail. »**

---

44 Commission canadienne des droits de la personne, *Équité salariale*.

45 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1105 (Karen Jensen).

46 *Ibid.*

47 *Ibid.*, 1140.

veillera à la bonne mise en œuvre du régime proactif d'équité salariale<sup>48</sup>. La commissaire à l'équité salariale a souligné que l'équipe de la Division de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne s'est engagée à apporter un soutien aux entreprises dans le cadre de la mise en œuvre de l'équité salariale<sup>49</sup>. Le Comité a également été informé du nouveau mandat de la Commission canadienne des droits de la personne : la conformité proactive. Jeff Willbond, premier directeur général de la Conformité proactive, est responsable de l'application de la *Loi* et de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*<sup>50</sup>.

En réponse à ces consultations, on travaille à l'élaboration de matériel d'information, de documents d'orientation et d'outils en collaboration avec les intervenants pour faciliter la mise en œuvre de la *Loi*, tant pour les employeurs que pour les employés<sup>51</sup>. Par exemple, la Division de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne met au point des outils qui aideront les petites et moyennes entreprises à préparer leurs plans d'équité salariale, notamment un outil Excel pour permettre aux employeurs de déterminer s'il existe un écart salarial et, le cas échéant, de calculer l'investissement nécessaire pour corriger la situation. La Division de l'équité salariale prépare également des outils pour expliquer aux employeurs et aux syndicats les diverses exigences de la *Loi*, ainsi que les « techniques et les méthodes » utilisées dans la *Loi*<sup>52</sup>. Enfin, la Division de l'équité salariale a établi un plan de communication qui mise, entre autres, sur les médias traditionnels et sociaux pour transmettre de l'information sur les droits à l'équité salariale des employés partout au Canada<sup>53</sup>. Le ministre du Travail a souligné l'importance du travail de la commissaire à l'équité salariale et de la Division de l'équité salariale, qui veillent à ce que les employeurs reçoivent du soutien « à toutes les étapes du processus<sup>54</sup> ».

---

48 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1135 (l'hon. Filomena Tassi).

49 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 4 février 2021, 1140 (Karen Jensen).

50 *Ibid.*, 1110 (Jeff Willbond, directeur général, Conformité proactive, Commission canadienne des droits de la personne).

51 *Ibid.*, 1105 (Karen Jensen).

52 *Ibid.*, 1125.

53 *Ibid.*, 1140.

54 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1115 (l'hon. Filomena Tassi).



## L'analyse des coûts du Bureau du directeur parlementaire du budget

Le DPB a partagé avec le Comité les constatations contenues dans un rapport produit en 2020 par son bureau et intitulé *Analyse financière du régime fédéral d'équité salariale*. Ce rapport donne un « aperçu des mesures de dépenses liées au régime proactif d'équité salariale du gouvernement du Canada dans les secteurs fédéraux public et privé<sup>55</sup> ». Selon le Bureau du DPB, le nouveau régime d'équité salariale, une fois qu'il sera pleinement mis en place, pourrait faire augmenter la facture salariale de 621 millions de dollars à compter de 2023-2024, surtout pour les salaires liés à des postes occupés traditionnellement par des femmes<sup>56</sup>. Le Bureau du DPB a aussi évalué le coût permanent du régime réglementaire de surveillance à 5 millions de dollars et les frais d'administration permanents à 9 millions de dollars<sup>57</sup>. La ministre du Travail a précisé que dans l'Énoncé économique de l'automne, le gouvernement du Canada avait réservé 26,6 millions de dollars sur six ans et 5,8 millions de dollars par année par la suite pour couvrir les coûts de surveillance et d'administration du régime d'équité salariale<sup>58</sup>.

Le DPB a toutefois expliqué que ces estimations étaient fondées sur des données publiques et que son bureau n'avait pas eu accès aux données ventilées et détaillées nécessaires pour calculer avec précision les coûts de la mise en œuvre de la *Loi*<sup>59</sup>. Il a ajouté que les estimations avaient été faites à partir de données pour la fonction publique centrale, qui représente seulement 30 % des effectifs dans des milieux sous réglementation fédérale. Puisque les données excluaient les sociétés d'État, les cabinets du premier ministre et des ministres, les institutions parlementaires et le secteur privé, il est probable, selon le DPB, que l'effet du nouveau régime d'équité salariale « sur l'ensemble des milieux de travail sous réglementation fédérale sera probablement beaucoup plus considérable<sup>60</sup> ». Le Comité a entendu que le gouvernement du Canada a indiqué, dans le document accompagnant le règlement publié en novembre 2020, que les coûts totaux liés à l'application de la réglementation pourraient atteindre

---

55 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1200 (Yves Giroux).

56 *Ibid.*, 1215.

57 *Ibid.*, 1200.

58 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1110 (l'hon. Filomena Tassi).

59 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1240 et 1250 (Yves Giroux).

60 *Ibid.*, 1200.

« 2 milliards de dollars en valeur actualisée nette » dans le secteur privé sur une période de dix ans<sup>61</sup>.

Le DPB a expliqué au Comité que son bureau avait demandé « des données précises sur le nombre et la répartition des employés par groupe professionnel, que le groupe soit à prédominance féminine ou masculine », mais que le gouvernement du Canada ne les lui avait pas transmises, car il s'agit de documents confidentiels du Cabinet<sup>62</sup>. La ministre du Travail a confirmé que c'était bel et bien la raison invoquée par le président du Conseil du Trésor pour ne pas transmettre l'information demandée par le DPB<sup>63</sup>.

Pour obtenir une meilleure idée de l'augmentation prévue de la facture salariale découlant de la mise en œuvre du nouveau régime d'équité salariale, le DPB a indiqué que « [l]es parlementaires pourraient vouloir encourager le gouvernement fédéral à fournir des estimations des hausses de salaire prévues des fonctionnaires fédéraux, ainsi qu'une analyse de leurs répercussions possibles sur les pensions et les autres avantages sociaux futurs<sup>64</sup> ».

#### **Recommandation 1**

**Que le gouvernement du Canada reconnaisse officiellement sa part de responsabilité en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe ainsi que les violations de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui s'y rattachent et qu'il donne suite à son engagement de corriger cette inégalité en mettant en œuvre la *Loi sur l'équité salariale*.**

#### **Recommandation 2**

**Que le gouvernement du Canada revoie et modifie ses règlements afin de raccourcir le délai de trois ans accordés aux milieux de travail sous réglementation fédérale pour concevoir un plan d'équité salariale, et qu'il réduise le délai de mise en œuvre du plan, qui est actuellement de trois ou de cinq ans selon la taille de l'entreprise.**

---

61 *Ibid.*, 1220.

62 *Ibid.*, 1205.

63 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 25 février 2021, 1110 (l'hon. Filomena Tassi).

64 FEWO, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 43<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2020, 1200 (Yves Giroux).



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

### **Recommandation 3**

**Que le directeur parlementaire du budget se voie accorder le droit d'obtenir tout renseignement demandé par son bureau dans le but de s'acquitter de son mandat en temps opportun, sans obstruction causée par des documents caviardés ou refus catégorique de fournir l'information.**

## ANNEXE A LISTE DES TÉMOINS

---

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>Bureau du directeur parlementaire du budget</b> Robert Behrend, conseiller-analyste Yves Giroux, directeur parlementaire du budget Salma Mohamed Ahmed, assistante de recherche	2020/12/08	9
<b>Commission canadienne des droits de la personne</b> Karen Jensen, commissaire Équité salariale Jeff Willbond, directeur général Conformité proactive	2021/02/04	14
<b>Ministère de l'Emploi et du Développement social</b> Barbara Moran, sous-ministre adjointe intérimaire Programme du Travail, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales Lori Straznicky, directrice exécutive Division des politiques en milieu du travail et en relations de travail, Programme du Travail L'hon. Filomena Tassi, C.P., députée, ministre du travail	2021/02/25	18



# 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 (réunions n<sup>os</sup> 9, 14, 18, 30 et 31) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,  
Marilyn Gladu



Une rémunération équitable signifie que le travail des femmes et des hommes est respecté et valorisé de manière égale. Malheureusement, ce n'est pas la réalité pour de nombreux travailleurs au Canada, où il existe encore un écart important entre le salaire des femmes et celui des hommes. Ce problème n'est pas nouveau, et ce n'est pas non plus un secret : les gouvernements du Canada ont tour à tour étudié la question, mis sur pied des groupes de travail et des commissions et fait des déclarations sur l'importance de l'équité salariale, mais les Canadiens n'y ont toujours pas accès.

Dès 1948, le gouvernement du Canada signe la Déclaration universelle des droits de l'homme qui enchâsse le droit à un salaire égal d'une valeur égale. L'article 23 de la Déclaration proclame que : « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. »

La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada a été mise sur pied en 1967 afin « de faire enquête et rapport sur le statut des femmes au Canada, et de présenter des recommandations quant aux mesures pouvant être adoptées par le gouvernement fédéral afin d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société canadienne ». L'une de ces recommandations était que la législation sur l'équité salariale au Canada vise tous les milieux de travail.

En 1977, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui s'applique aux employeurs sous réglementation fédérale, a été adoptée. Le paragraphe 11 (1) de la *Loi* stipule : « Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. » Ce système fondé sur les plaintes, qui est toujours en usage aujourd'hui, n'a pas permis de lutter contre la discrimination systématique dans les milieux de travail. En outre, il oblige les personnes dont les ressources sont moindres à s'attaquer à des systèmes et à des structures de pouvoir de plus grande taille, ce qui décourage les femmes de porter plainte.

Malgré la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'autres politiques en vigueur, les employeurs peuvent toujours payer les femmes moins bien en dissimulant l'inégalité de rémunération dans des titres de postes, des primes ou des avantages sociaux différents. De légères différences dans les tâches peuvent entraîner de grandes différences de salaire, en particulier dans les emplois normalement occupés par des hommes. Nous savons aussi que les femmes sont souvent aiguillées vers des emplois que l'on considère comme du « travail de femme ».

En 2004, un autre gouvernement libéral a mis sur pied un autre groupe de travail pour étudier la question de l'équité salariale. Le Groupe de travail sur l'équité salariale a formulé un certain nombre de recommandations visant à combler l'écart salarial entre les sexes au Canada. Dans son rapport, il reconnaît qu'il existe une discrimination salariale envers les personnes handicapées, les travailleurs autochtones et les travailleurs racialisés. Le gouvernement libéral de l'époque et le gouvernement Harper n'ont pas donné suite à ces recommandations, et les femmes ont dû continuer à attendre.

En 2018, le gouvernement libéral a présenté le projet de loi C-86, Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018. Le gouvernement a placé la *Loi sur l'équité salariale* dans ce projet de loi omnibus d'une longueur record de 850 pages. Les dispositions législatives exigent que les employeurs prennent des mesures proactives pour s'assurer d'offrir un salaire égal pour un travail égal. Parmi ces mesures figure

notamment le fait d'offrir une indemnité aux travailleuses afin de porter leur rémunération au niveau de celle de leurs homologues masculins.

Les néo-démocrates réclamaient depuis longtemps une loi sur l'équité salariale et, même si nous étions heureux de voir bouger les choses, ce projet de loi comportait encore de nombreuses lacunes. Si la *Loi sur l'équité salariale* avait été déposée en tant que projet de loi distinct, les partis d'opposition auraient pu proposer des amendements pour la rendre plus robuste, plus rapide et plus efficace pour les travailleurs. Malheureusement, les membres du Comité permanent des finances n'ont eu en moyenne que neuf secondes pour examiner chaque article du projet de loi, et il a donc été impossible d'entendre des témoignages pour étudier les questions fondamentales de la *Loi sur l'équité salariale*.

La *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* n'a pas non plus alloué les ressources et les investissements nécessaires pour faire autre chose que donner des titres à ces projets de loi. Il était clair que le gouvernement libéral voulait donner l'impression qu'il faisait quelque chose avant l'élection de 2019, mais il n'a rien fait de concret. Même lorsque la *Loi sur l'équité salariale* a reçu la sanction royale, le gouvernement libéral a continué à traîner les pieds et à étirer la publication de règlements et la mise en œuvre la *Loi*.

Malgré ce retard, le ministre fédéral du Travail a annoncé en novembre 2020 la publication du projet du Règlement sur l'équité salariale dans la partie I de la *Gazette du Canada*. Ce Règlement est nécessaire pour soutenir la mise en œuvre de la *Loi*. Le gouvernement libéral a également prolongé la période de consultation jusqu'au 13 janvier 2021. Le Règlement sera présenté sous sa forme définitive dans la partie II de la *Gazette du Canada*, mais cela n'a pas encore eu lieu au moment de la publication du présent rapport.

Lors de la réunion du Comité permanent du 8 décembre 2020, on a demandé au directeur parlementaire du budget pourquoi, selon lui, le gouvernement mettait autant de temps à présenter des règlements.

La réponse de M. Yves Giroux a été la suivante :

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

La *Loi sur l'équité salariale* offre un délai incroyablement généreux de trois ans aux employeurs pour élaborer un plan d'équité salariale, et de trois à cinq ans supplémentaires pour mettre en œuvre ces plans, selon la taille de l'organisation. En d'autres termes, certaines femmes pourraient devoir attendre jusqu'en 2029 pour voir les dispositions législatives sur l'équité salariale entrer pleinement en vigueur, soit plus de dix ans après son adoption.

Dans le rapport du directeur parlementaire du budget, il a été noté que dans certains cas, des femmes ont constaté un écart de salaire de 3 \$ de l'heure. Au cours d'une année, voire au cours de la vie d'une travailleuse, cet écart a des répercussions importantes sur le coup, mais aussi des répercussions sur les prestations futures. Interrogé à ce sujet, le directeur parlementaire du budget, M. Yves Giroux, a déclaré :

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

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

Étant donné la longueur des délais à mettre en œuvre la *Loi sur l'équité salariale* de 2018, il y aura des conséquences directes pour les femmes maintenant et à l'avenir. L'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) compte plus de 8 000 membres qui travaillent dans des bureaux de poste ruraux. Elle a déposé sa première plainte en matière d'équité salariale en 1992, il y a 29 ans. En mai 2019, l'ACMPA a signé une entente de règlement d'équité salariale avec la Société canadienne des postes. Nombre de leurs membres ont déclaré qu'ils n'auraient jamais pensé vivre assez longtemps pour voir la fin de ce conflit. Mais malheureusement, dans certains cas, le montant du règlement a dû être versé aux successions des membres, car ceux-ci sont décédés depuis que la plainte a été déposée.

La Société canadienne des postes a connu plusieurs conflits prolongés relatifs à l'équité salariale pour diverses catégories d'employés, dont une autre bataille judiciaire avec des femmes commis qui a duré 25 ans et coûté des millions de dollars. Il est clair que l'ancien système d'équité salariale ne fonctionne pas, et nous devons nous assurer de ne pas continuer à retarder la pleine mise en œuvre d'un nouveau système.

Les néo-démocrates croient que l'équité entre les sexes compte parmi les valeurs et les droits fondamentaux, et nous sommes déterminés à faire du Canada un pays dans lequel personne n'est laissé pour compte. Les néo-démocrates donneront la priorité à l'équité salariale pour mettre fin à la discrimination salariale fondée sur le sexe. Finie l'attente, finis les retards. Les gouvernements doivent exiger la transparence des employeurs en matière de rémunération, et ils doivent mettre en œuvre et faire appliquer immédiatement une réglementation stricte et proactive en matière d'équité salariale.

