



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 033 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 19 mai 2005

Présidente

Mme Anita Neville

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 19 mai 2005

• (1525)

[Traduction]

La présidente (Mme Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.)): La séance est ouverte. C'est une grosse journée aujourd'hui sur la colline parlementaire.

Je souhaite la bienvenue à nos deux témoins. Merci d'être venues pour continuer nos débats sur l'équité salariale.

Je crois comprendre que vous allez commencer, Mme Côté, et je vous donne donc tout de suite la parole.

[Français]

Mme Andrée Côté (directrice, Affaires juridiques, Association nationale de la femme et du droit): Merci, madame la présidente.

D'abord, je vais me présenter brièvement. Je suis Andrée Côté, directrice des Affaires juridiques à l'Association nationale de la femme et du droit. On vous remercie beaucoup de l'invitation à venir témoigner aujourd'hui.

J'aimerais commencer en soulignant à quel point l'Association nationale de la femme et du droit apprécie le travail et l'importance de ce comité. Il a créé un espace pour qu'on se rappelle les engagements domestiques et internationaux du Canada en matière d'analyse comparative entre les sexes et d'égalité des femmes. Au mois d'avril, votre rapport a proposé des pistes très intéressantes sur l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes dans les différents ministères.

Par contre, on aimerait soulever beaucoup d'autres questions devant ce comité. Bien sûr, il nous fait plaisir de parler aujourd'hui de l'équité salariale, mais d'autres questions brûlantes demeurent. Je sors de deux jours de réunions avec des militantes de partout au Canada sur la question de l'arbitrage religieux en droit de la famille, et notamment la création au Canada de tribunaux basés sur la charia. C'est une question absolument préoccupante pour les femmes de différentes communautés.

L'Association nationale de la femme et du droit vient de faire un rapport sur cette question. Il est sur notre site web, si cela vous intéresse. On a fait un premier gros rapport sur la question. On attend une réponse du gouvernement de l'Ontario à la suite du dépôt du rapport de Mme Marion Boyd, mais nos indications laissent croire que le gouvernement va endosser la pratique de l'arbitrage religieux en droit de la famille. Alors, nous sommes très inquiètes et nous aimerions beaucoup que ce comité se penche sur cette question à l'échelle pancanadienne dans l'avenir, parce que ce sont vraiment des développements qui menacent les acquis des femmes partout au Canada.

Je pense que cet exemple démontre pourquoi le travail de ce comité est si important pour nous. Nous espérons, quoi qu'il arrive dans les prochaines semaines et dans les prochains mois, que tous les partis politiques sur la Colline du Parlement s'engageront à maintenir

ce comité et à maintenir le travail qu'il fait, parce que c'est pour nous un espace très, très important

En ce qui concerne l'équité salariale, je vais seulement faire quelques commentaires en quatre ou cinq minutes, un peu pour situer le contexte. Ma collègue Sue Genge, du Congrès du travail du Canada, va compléter en traitant des questions de mise en oeuvre des recommandations.

Il y a vraiment pour nous une urgence d'agir dans le domaine de l'équité salariale en ce moment et d'adopter immédiatement une loi fédérale sur l'équité salariale. Comme vous le savez sans doute, depuis déjà près de 30 ans, soit depuis 1977, la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes. En d'autres termes, la loi prévoit clairement que les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail d'égale valeur. N'empêche que presque 30 ans plus tard, les statistiques indiquent qu'en moyenne, les femmes qui travaillent à temps complet gagnent 71 ¢ pour chaque dollar qu'un homme gagne. Et la discrimination est encore plus aiguë pour les femmes de couleur, les femmes autochtones, les femmes ayant un handicap. Cela se traduit par des salaires beaucoup plus bas.

Le jour de la Saint-Valentin, le 14 avril dernier, nous avons envoyé une carte à tous les députés dans laquelle on rappelait les statistiques vraiment terribles pour les femmes, comme groupe, mais aussi pour les femmes minoritaires. On sait que les femmes autochtones gagnent 46 p. 100 du salaire des hommes; les femmes des groupes ethniques, 64 p. 100; et les femmes âgées retraitées, 58 p. 100. Par conséquent, on a vraiment un problème de persistance de la discrimination salariale contre les femmes.

Cette discrimination ne tient pas seulement aux choix des femmes en matière d'emploi ou à leur scolarisation inférieure à celle des hommes. On sait, avec le rapport du Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale, que les femmes ayant un diplôme universitaire gagnent, encore de nos jours, 67,5 p. 100 du salaire des hommes. Ainsi, la discrimination salariale est aiguë, même pour les femmes très fortement scolarisées. Pourquoi? Parce que le travail des femmes a toujours été sous-estimé et que la discrimination continue. Il s'agit là d'une violation de la dignité humaine qui contribue à la pauvreté et à la vulnérabilité des femmes.

Les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne en matière d'équité salariale ne sont pas efficaces. Les procédures prévues dans la loi sont trop longues, trop complexes. On a vécu des années de débats judiciaires sur l'interprétation de certains termes, et la Commission canadienne des droits de la personne a elle-même reconnu que le régime actuel ne fonctionne pas et qu'il faut apporter des réformes.

En mai 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a déposé son excellent rapport intitulé « L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental ». Parmi les recommandations qu'on y trouve, notons la reconnaissance que l'équité salariale n'est pas seulement une question de relations de travail, mais une question de droits humains, un droit fondamental de la personne; qu'il est nécessaire, pour réaliser l'équité salariale au Canada, d'adopter une loi proactive sur l'équité salariale qui s'appliquerait aux femmes, mais aussi aux travailleurs des groupes historiquement victimes de discrimination, notamment les personnes appartenant aux minorités raciales, les personnes handicapées et les Autochtones.

Ce rapport propose que tous les employeurs soient assujettis à la nouvelle loi fédérale sur l'équité salariale et qu'ils soient obligés d'adopter un plan d'équité salariale. Ce plan serait applicable à tous les travailleurs, non seulement aux travailleurs à temps complet, mais aussi aux travailleurs à temps partiel, à contrat, temporaires ou occasionnels.

Une autre recommandation que l'on considère comme très importante est celle d'obliger les employeurs à examiner leur système de rémunération pour s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination salariale ou d'iniquité salariale; à adopter des plans d'équité salariale avec des délais précis; et surtout, une fois l'équité salariale acquise, de la maintenir.

Finalement, une recommandation très importante de ce comité consiste à créer une commission autonome de l'équité salariale et un tribunal indépendant de l'équité salariale, puisque ce sont des questions complexes et qu'il faut développer une expertise pour pouvoir en traiter.

Depuis le dépôt de ces recommandations, l'Association nationale de la femme et du droit, en collaboration avec le Congrès du travail du Canada et d'autres membres du Réseau de l'équité salariale, qui est un nouveau réseau qu'on a créé à l'automne 2004, a demandé au gouvernement d'adopter les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale. Jusqu'à présent, plus de 200 groupes nous ont accompagnés: des groupes de femmes, des groupes syndicaux, des groupes antipauvreté, des groupes de défense des droits humains de partout au Canada.

Je vous ai fait des copies, en anglais et en français, de cet appel à l'action et de la liste des signataires. Je crois que cela va vous donner une idée de l'ampleur du soutien populaire à l'adoption d'une loi fédérale sur l'équité salariale. Cela indique aussi que nous sommes plusieurs à croire qu'il est vraiment temps de passer à l'action.

Depuis, nous avons rencontré différents ministres: le ministre de la Justice, M. Irwin Cotler; le ministre du Travail, l'honorable Joe Fontana; et la ministre responsable de la Condition féminine. Ils nous ont assurés de leur soutien au principe de l'équité salariale, et nous en sommes très heureuses.

Nous avons d'ailleurs reçu récemment une lettre du Bureau du premier ministre, M. Paul Martin. Je voulais vous en faire une copie, mais malheureusement elle est en français seulement. Elle est datée du 11 avril 2005. Dans cette lettre, le premier ministre nous écrit ce qui suit:

L'égalité des sexes et la parité salariale pour fonctions équivalentes sont des principes auxquels tient le gouvernement du Canada. La mise sur pied du Groupe de travail sur l'équité salariale en témoigne.

Il ajoute:

[...] que les recommandations formulées par le Comité de la Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) guideront l'élaboration et la mise en oeuvre d'une stratégie fédérale destinée à combler certaines lacunes graves au Canada et à favoriser les

efforts que nous déployons avec nos partenaires en faveur de l'égalité entre les sexes.

Nous sommes heureuses d'un tel engagement, d'autant plus que le comité de CEDAW a, en janvier 2003, examiné le respect par le Canada des obligations contenues dans la Convention des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard femmes et qu'il a émis certaines inquiétudes par rapport au manque de progrès en matière d'équité salariale. Le comité de CEDAW a recommandé que le Canada redouble ses efforts, au niveau fédéral, pour assurer l'égalité de rémunération de tout travail d'égale valeur.

C'est pourquoi nous considérons qu'il est vraiment impératif que des mesures soient prises immédiatement en vue de mettre en oeuvre les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale, comme va l'expliquer maintenant ma collègue Sue Genge.

● (1530)

[Traduction]

Mme Sue Genge (représentante nationale, Condition féminine et droits de la personne, Congrès du travail du Canada): Merci.

Comme l'a dit Andrée, je m'appelle Sue Genge et je travaille au service des Droits des femmes et droits humains du Congrès du travail du Canada. Mon travail au CTC a compris 10 années de collaboration avec un groupe de travail sur l'équité salariale composé de personnes de tout le pays régies par la législation fédérale, qui se débattent avec la législation fédérale et qui sont très frustrées par le processus.

Comme l'a dit Andrée, la loi fédérale actuelle ne fonctionne pas. Le processus est beaucoup trop lent et ne produit pas de résultats. Si vous voulez, je peux vous donner des statistiques sur le nombre d'années durant lesquelles des femmes ont dû se battre pour obtenir quoi que ce soit avec cette loi.

Je voudrais simplement revoir aujourd'hui le processus de consultation auquel nous avons participé avec ce groupe de travail, et ce qu'il conviendrait de faire à partir de maintenant, selon nous, en vous demandant votre aide à cet égard. Je m'excuse à l'avance si je répète des choses que vous avez déjà entendues de Beth Bilson. Je sais qu'elle a témoigné devant votre comité la semaine dernière et qu'elle connaît évidemment le processus du groupe de travail.

Le groupe de travail a été annoncé en octobre 2000, il y a près de cinq ans, par la ministre fédérale de la justice, Anne McLellan. Lors des consultations de 2002 et 2003, comme des groupes de femmes de tout le pays, nous avons participé à toute une série de discussions sur ce que nous voudrions voir dans une loi fédérale sur l'équité salariale.

Il y a eu des consultations publiques dans 7 villes pendant 12 jours. Il y a eu des exposés de près de 200 personnes. Il y a eu 60 mémoires de groupes de tout le pays. Il y a eu 5 tables rondes avec des groupes représentant diverses parties prenantes. J'ai participé à tout cela. Des syndicats et des groupes d'employeurs ont collaboré avec le groupe de travail au sujet de leurs préoccupations et de la teneur d'un futur projet de loi. Les sessions étaient intensives et duraient toute la journée. Il y a eu une table ronde avec le groupe de travail et avec des organisations de femmes du Canada.

Le groupe de travail a commandé 29 études externes sur divers sujets techniques. L'objectif était de voir comment rendre cette législation efficace. Le groupe a également mené ses propres recherches internes. Puis il y a eu un symposium en janvier 2002.

J'ai adressé beaucoup de mémoires à divers paliers de gouvernement sur l'équité salariale au cours des années et ce processus a été le plus intensif et le plus exhaustif auquel j'ai jamais participé. Le plus épuisant aussi, pour tous les participants.

Cela a donné le rapport du groupe de travail, que vous avez vu. Il contient 571 pages, il est très complet. Les auteurs ont examiné en détail la législation proactive sur l'équité salariale dans un certain nombre de juridictions du Canada, notamment en Ontario et au Québec. Ils ont produit toute une série de recommandations que nous jugeons très réalistes. Maintenant, le problème est de les mettre en oeuvre.

Comme le disait Andrée, le Congrès du travail du Canada et l'ANFD participaient à la formation d'un réseau de parité salariale à l'échelle nationale. Il n'y a jamais eu de réseau national d'équité salariale, et nous pensons que l'entreprise a suscité de l'intérêt parce qu'enfin, on avait l'impression que quelque chose allait se passer sur la scène fédérale—quelque amélioration, une chance d'intégrer le salaire égal pour un travail de valeur égale dans la législation fédérale. Alors nous avons fait le groupe signer l'appel à l'action.

Comme l'a dit Andrée, nous avons participé à une série de rencontres avec divers représentants du gouvernement. L'une des propositions les plus concrètes que nous ayons entendues jusqu'à présent provenait d'une rencontre avec le ministre du travail Fontana le 20 avril. Évidemment, une manière d'aller de l'avant avec le rapport du groupe de travail sur l'équité salariale serait de demander à Justice Canada de rédiger un projet de loi qui ferait ensuite l'objet d'audiences publiques. Une autre proposition que nous examinons, émanant aussi du ministre Fontana et dont nous avons discuté le 20 avril, consisterait à mettre sur pied un comité d'application avec les représentants des parties prenantes.

Je voudrais examiner brièvement certains des éléments que nous avons retirés de cette réunion. La proposition consisterait à mettre sur pied un comité d'application, créé conjointement par le ministère du Travail et le ministère de la Justice, afin de guider la mise en oeuvre des recommandations du groupe de travail. Nous pensons qu'il serait bon de réunir un groupe de personnes résolues représentant les diverses parties prenantes pour entreprendre la mise en oeuvre du rapport du groupe de travail. Nous pensons aussi que le travail de ce comité pourrait être axé sur l'étude d'un projet de loi fondé sur les recommandations.

Cela nous semble être une bonne idée car nous pourrions ainsi discuter avec les divers groupes de parties prenantes des mesures à prendre pour formuler un projet de loi efficace dès le départ. Cela permettrait d'apporter des clarifications et d'exprimer des préoccupations avant que l'on entreprenne de rédiger l'ébauche du projet de loi.

• (1535)

Nous espérons toujours que ce comité sera créé. Nous espérons que vous pourrez nous aider à aller de l'avant en appuyant la création d'un tel comité d'application qui travaillerait à partir du rapport du groupe de travail et qui comprendrait des experts des groupes d'employeurs, des syndicats, du mouvement des femmes, des travailleuses de couleur, des personnes handicapées et des groupes autochtones, qui sont également impliqués dans ce processus, pour voir si nous pourrions formuler une loi efficace.

Voilà le genre de procédure que nous souhaitons et nous aimerions voir si votre comité, le Comité permanent de la condition féminine, pourrait nous aider dans cette démarche. Bien sûr, nous sommes également prêtes à répondre à toutes vos questions sur les

recommandations, le processus de consultation ou n'importe quoi d'autre.

Merci.

• (1540)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons aux questions.

Mme Smith, vous avez la parole.

Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC): Merci beaucoup.

Je vous remercie toutes les deux de vos exposés qui étaient lumineux. Je dois cependant dire que vous écoutez m'a un peu découragée. En tant que femme qui a été dans la population active pendant une trentaine d'années, à des degrés divers, et en tant que mère de quatre filles — j'ai deux fils et quatre filles — qui ont quasiment terminé leurs études universitaires et vont entrer dans la population active, je suis surprise de constater que nous en sommes encore, en l'an 2005, à implorer le gouvernement pour obtenir l'équité salariale. L'équité salariale est un vrai défi pour les jeunes d'aujourd'hui.

Je vais m'adresser d'abord à vous, Andrée. Vous avez formulé certaines recommandations que je pense très utiles. Vous avez parlé de la commission et du tribunal. Quelle est votre opinion au sujet de leurs rôles et responsabilités respectifs, et en quoi seraient-ils différents ? Je n'ai pas l'information sous les yeux.

Mme Andrée Côté: Le tribunal serait chargé de juger les différends. Il aurait une fonction judiciaire, ce qui le distinguerait de la commission qui aurait une fonction beaucoup plus large d'éducation — du public, des employeurs, des travailleuses — qui me semble absolument nécessaire. En outre, la commission pourrait offrir des services de soutien aux travailleuses non syndiquées.

Que ce soit au moyen d'une commission ou d'un service séparé, je pense qu'il existe un véritable besoin de promotion de l'équité salariale. C'est une question complexe. Bon nombre des femmes non syndiquées sont celles qui ont le plus besoin d'information mais elles n'ont pas accès à des services juridiques ou à des conseils, ni même à des informations. Je pense qu'une commission pourrai jouer un rôle important pour aider les femmes à s'informer et à défendre leurs droits.

Sue, voulez-vous ajouter quelque chose ?

Mme Sue Genge: Certainement.

Cette question a été abordée par les tables rondes durant le processus de consultation. C'est en fait l'une de celles sur lesquelles les groupes d'employeurs et les syndicats sont parvenus à un accord.

L'une des tâches de la commission serait d'aider les parties à dresser leurs plans d'équité salariale. Nous avons tous pensé que ce serait une fonction très utile parce qu'il s'agit d'un travail comportant des aspects techniques. Les groupes d'employeurs étaient très heureux que le gouvernement envisage de créer un tel organisme qui pourrait les aider, ainsi que leurs employés, à entreprendre des études sur l'équité salariale — comment regrouper les catégories de postes, comment choisir un système d'évaluation des postes, qu'attendre d'un tel système, etc.

Donc, une commission de l'équité salariale aurait pour fonction d'aider les parties durant le processus, et elle pourrait aussi constituer un premier palier de règlement des différends. Si les employeurs et des groupes d'employés étaient dans l'impasse au sujet de la pondération des facteurs utilisés pour calculer les valeurs des emplois, ils pourraient s'adresser à un agent de la commission qui les aiderait à sortir de l'impasse et qui pourrait peut-être même avoir un pouvoir de décision — c'était une recommandation du groupe de travail — étant entendu que les deux parties auraient un droit d'appel.

C'est comme ça que le processus fonctionne en Ontario. Les statistiques de la province montrent que les agents d'examen qui règlent ces différends au premier palier ont un taux de succès de 90 % à 95 %; ils n'ont pas à émettre d'ordonnance, ils amènent les parties à s'entendre. C'est un taux de succès très élevé.

Mme Joy Smith: En effet.

Mme Sue Genge: C'est très impressionnant, vous savez. Les employeurs et les syndicats conviennent que ce genre de soutien et d'assistance d'une commission de l'équité salariale serait très utile pour avancer dans cette voie.

• (1545)

Mme Joy Smith: Combien de temps me reste-t-il ?

La présidente: Environ une minute et demie.

Mme Joy Smith: Bien.

Sue, vous avez dit que vous êtes un peu frustrée par la législation actuelle, et vous avez dit avoir eu l'occasion d'aller dans 7 villes en 12 jours. Avec 60 mémoires, 200 présentations orales et 5 tables rondes, on a là une contribution précieuse. Vous avez dit également que vous avez rencontré le ministre Fontana.

Quels sont les échéanciers pour lancer tout ce processus ? Il me semble que l'on a fait énormément d'études et de recherches mais qu'il n'y a pas eu beaucoup d'action. Or, ce que nous voulons, c'est un résultat concret pour que ces choses puissent être mises à la disposition des femmes.

Avez-vous des idées là-dessus ?

Mme Sue Genge: Sur l'échéancier ?

Mme Joy Smith: Oui.

Mme Sue Genge: Je ne pense pas que rédiger une loi fédérale proactive sur l'équité salariale à partir des recommandations du groupe de travail, qui sont très claires, devrait prendre beaucoup de temps. Il existe déjà deux modèles très utiles dont on peut s'inspirer, la loi de l'Ontario et celle du Québec. Les deux s'appliquent au secteur privé et au secteur public, les deux ont porté création de commissions et de tribunaux indépendants, et les deux appellent les employés et les employeurs à collaborer. Beaucoup d'éléments sont donc déjà là. Le groupe de travail s'était penché sur ces deux lois afin de voir ce qui marche bien, ce qui ne marche pas et ce qui peut être corrigé. Donc, si l'on veut rédiger une loi proactive sur l'équité salariale, les assises existent déjà en Ontario et au Québec. Ça ne devrait pas prendre très longtemps.

Bien sûr, les employeurs, les syndicats, les groupes de femmes, etc., voudront exprimer leurs commentaires. Nous le faisons toujours, n'est-ce pas ? Mais rédiger le texte lui-même ne prendra pas longtemps. Je pourrais le faire toute seule.

La présidente: Merci.

Je donne maintenant la parole à Mme Brunelle.

[Français]

Mme Paule Brunelle (Trois-Rivières, BQ): Bonjour.

Bonjour, mesdames. C'est toujours un plaisir de vous revoir.

Comme vous le savez, je suis en parfait accord sur ce principe et sur la nécessité d'une loi sur l'équité salariale. Vous nous dites que vous avez rencontré M. Fontana le 21 avril et qu'il a été question de la rédaction d'un projet de loi et de la création d'un comité de mise en oeuvre. Mais encore! Vous a-t-il exprimé son désir? Va-t-il y avoir des délais? De qui viendra l'initiative de ce projet de loi? De quelle façon plus concrète ce comité peut-il vous aider à faire avancer la rédaction d'un projet de loi?

Il me semblerait intéressant que vous puissiez nous parler un peu plus de la composition de ce comité de mise en oeuvre. Cela me semble vraiment important parce que, d'après les expériences que j'ai eues au Québec, au moment où on arrive à faire appliquer une loi sur l'équité salariale, il y a beaucoup de réticences de la part des employeurs, entre autres, et parfois aussi de la part de certains employés, hommes et femmes.

Par conséquent, je pense qu'il est important qu'on puisse, avant même la rédaction d'un tel projet de loi, entendre toutes les oppositions et le reste. Si vous aviez des suggestions à nous faire dans ce sens, elles seraient les bienvenues.

Mme Andrée Côté: Merci pour la question.

Le comité de mise en oeuvre n'était pas notre idée. Nous croyons que le rapport du groupe de travail nous fournit les éléments nécessaires pour aller de l'avant et rédiger un projet de loi. D'ailleurs, nous aimerions qu'on y arrive assez rapidement. Par contre, si le ministre voulait créer un comité pour ce faire, nous sommes prêtes à participer, dans la mesure où le mandat du comité serait clairement d'examiner les modalités de mise en oeuvre des recommandations du groupe de travail.

Nous espérons une annonce sur la création du comité pour le premier anniversaire du dépôt du rapport, le 4 mai, mais cela ne s'est pas produit. On se demande s'il y a de la résistance de la part des employeurs à participer à un tel comité. On sait depuis 20, 25, 30 ans que les employeurs exercent énormément de résistance à tous les niveaux. On sait aussi qu'ils ne sont pas très contents des recommandations du groupe de travail. Alors, à un moment donné, il faudra prendre les choses en main et dire que cela suffit, qu'on ne peut plus tolérer de tels délais et qu'il faut avancer.

Je pense que ce comité a un rôle à jouer pour rappeler au gouvernement que le temps est venu: il faut qu'on passe aux actes. S'il n'est pas possible de réunir toutes les parties autour d'une table pour collaborer à un projet de mise en oeuvre, qu'on rédige tout simplement un projet de loi.

Nous avons les recommandations du rapport. Comme l'a dit Sue, on a des modèles de législation. La législation québécoise est un excellent modèle, celle de l'Ontario aussi. Qu'on procède le plus rapidement possible.

J'aimerais rappeler au comité que lorsque Mme Abella a fait son rapport sur l'équité en emploi, en 1984, le Parlement canadien a bougé en moins de trois mois, si je ne m'abuse. Il y a eu une réaction très rapide pour adopter une politique d'équité en matière d'emploi. Alors, on se demande pourquoi on ne peut obtenir une réaction aussi rapide, surtout qu'on célèbre en 2005 le 20^e anniversaire des droits à l'égalité garantis dans la Charte canadienne des droits et libertés. Il me semble qu'après 20 ans d'égalité et dix ans après la plateforme d'adoption de Beijing, il est temps d'obtenir des résultats concrets. Nous sommes contentes d'avoir des énoncés de principe en faveur de l'équité salariale, mais je pense que les femmes au Canada veulent des résultats concrets.

• (1550)

Mme Paule Brunelle: Sait-on pourquoi on a bougé aussi vite après le dépôt du rapport de Mme Abella? Quels ont été ses trucs?

Le fait que vous me disiez que le comité de mise en oeuvre n'était pas votre idée change un peu la donne. Est-ce une autre façon d'allonger la sauce? Quand on veut allonger la sauce, on dit souvent qu'on va confier la question à un comité. Or, la question ne se règle pas.

Est-ce votre impression?

Mme Andrée Côté: Je crois aux engagements du ministre Fontana. Je crois qu'il appuie l'équité salariale. Je n'ai pas de doutes à ce sujet.

Par ailleurs, les comités peuvent parfois retarder le processus. Alors, à notre avis, si on ne procède pas rapidement, qu'on passe à la rédaction d'un projet de loi; rien ne nous empêche de le faire.

Pourquoi les choses ont-elles bougé si vite en 1984? Nous étions à la veille de l'entrée en vigueur de l'article 15 de la Charte canadienne, justement, et je crois que le gouvernement sentait une obligation d'agir et de montrer que les droits à l'égalité étaient pris au sérieux. J'espérerais que 20 ans plus tard, pour le 20^e anniversaire, on ait ce même sentiment d'urgence.

Il faut continuer d'avancer.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Mme Bulte.

L'hon. Sarmite Bulte (Parkdale—High Park, Lib.): Merci beaucoup.

Je vous remercie toutes les deux d'être venues. Il y a 30 ans, j'étais présidente de Les femmes et la loi, à l'université de Windsor. Je n'en reviens pas que nous devons encore mener le même combat qu'il y a 30 ans.

Mme côté, vous avez parlé du plan d'action Beijing +10. Plusieurs d'entre nous avons été aux Nations unies où nous avons rencontré des O.N.G. en dehors du circuit officiel. Il est regrettable que le problème semble être universel : beaucoup d'autres pays sont confrontés au même type de problème.

Quels sont les obstacles ? Vous parlez d'un comité d'application. Je ne connais pas les lois de l'Ontario et du Québec. Comme vous le dites, nous pourrions préparer l'ébauche d'un projet de loi qui serait examiné en comité, selon la procédure normale. Vous pourriez participer au débat. Pouvez-vous me dire qu'elle est la justification de ce comité d'application ?

En outre, pouvez-vous m'indiquer précisément quels seraient les obstacles ?

Troisièmement, en ce qui concerne vos recommandations, je dois dire que les exemptions m'effraient un peu; elles sont presque trop larges. Pourquoi avez-vous même proposé ce genre d'exemptions ? Il me semble qu'en 2005 nous devrions... J'ai l'impression qu'on se prépare simplement à donner une excuse aux employeurs qui diront qu'ils ne peuvent pas trouver de femmes...

Écoutez, ça fait 30 ans que l'on entend dire, dans toutes sortes de professions, qu'il n'y a pas de femmes qualifiées.

Pour les plus importantes, je suis complètement d'accord avec vous... L'une des choses que je pourrais suggérer au groupe de travail qui a préparé ça serait de nous remettre une ébauche de projet de loi. C'est ce qu'avait fait l'Association de l'industrie canadienne de l'enregistrement pour le Comité du patrimoine : elle avait déposé une ébauche de projet de loi sur la mise à l'application de l'OMPI. Mais ce n'est peut-être pas un exemple que l'on pourrait suivre.

Je suis vraiment très préoccupée. Quelle est la justification ? Que pouvons-nous faire pour arrêter ça et quels sont les obstacles particuliers qu'il faudra surmonter, concrètement, pour que ça se fasse ?

• (1555)

La présidente: Qui veut répondre ?

Mme Andrée Côté: Je peux commencer.

Il est très difficile pour nous de savoir quels sont les obstacles au palier ministériel.

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Demandez à M. Fontana.

Mme Andrée Côté: Je peux les deviner, cependant.

L'hon. Sarmite Bulte: J'essaie de trouver quelque chose de précis. Il ne suffit pas de demander au ministre. J'aimerais savoir quels sont les obstacles particuliers à la mise en oeuvre de vos recommandations. En réalité, si vous voulez vraiment mon avis, je pense qu'elles ne vont pas assez loin.

Y a-t-il un problème juridique ? De quoi s'agit-il ? Est-ce que les bureaucrates disent au ministre qu'il y a un problème ? Aidez-moi à ouvrir cette porte.

Mme Andrée Côté: Il est très difficile pour nous de répondre à cette question. Comme je l'ai dit, nous voulions que les recommandations soient mises en oeuvre immédiatement. Nous voulions qu'il y ait un projet de loi. Toutefois, quand nous avons consulté des représentants de divers ministères, ils nous ont dit que Justice Canada examinait différentes options, que le ministre du Travail envisageait un comité...

Nous sommes prêtes à aider de toutes les manières possibles, y compris en participant à un comité, mais nous ne sommes pas prêtes à donner des excuses pour qu'on temporise encore. Nous avons accepté l'idée du comité d'application à condition que son objectif soit de mettre le rapport en oeuvre. Il se peut fort bien que certaines personnes ne veuillent pas qu'il soit mis en oeuvre. Je soupçonne que les organisations d'employeurs exercent des pressions.

C'est simplement une supposition. Il faudrait poser la question aux différents ministères.

L'hon. Sarmite Bulte: Il n'y a donc pas d'obstacle juridique à ce qu'on aille de l'avant ?

Mme Andrée Côté: Aucun. Nous disons qu'il s'agit d'une question de droits de la personne et qu'il n'y a aucune raison de temporiser. Ce sont les femmes qui payent le prix de ce retard.

L'hon. Sarmite Bulte: Si je vous comprends bien, vous suggérez qu'il y a un manque de volonté politique, n'est-ce pas ?

Mme Sue Genge: Oui. C'est notre impression. Comme l'a dit Andrée, nous essayons de trouver le moyen d'aller de l'avant pour que le rapport soit mis en oeuvre, mais sans succès. Il y a eu certaines réunions positives. Il existe actuellement un certain engagement général en faveur du rapport et de sa mise en application mais rien de concret n'a encore été fait. Il faudrait pourtant que l'on fasse quelque chose parce que ce ne serait pas difficile.

L'hon. Sarmite Bulte: Pourriez-vous parler directement des exemptions ?

Mme Sue Genge: Les exemptions ont fait l'objet de débats lorsque le groupe de travail a tenu ses consultations. Certains groupes voulaient une liste d'exemptions interminable, d'autres n'en voulaient pas du tout, et ce que vous avez, c'est ce que le groupe de travail a décidé. Je veux dire que cette partie du rapport représente un compromis entre les différentes organisations.

Je suis d'accord avec vous, les exemptions sont un problème, mais je crois que l'on dit également dans le rapport qu'il faut les interpréter assez étroitement. Il faudra qu'elles soient sérieusement justifiées. Il faudra qu'elles soient légitimes. Il y a une série d'exemptions dans la loi de l'Ontario mais, à ma connaissance, elles ont rarement été invoquées pour justifier que l'on n'accorde pas un salaire égal.

L'hon. Sarmite Bulte: Du point de vue des politiques publiques, on ne devrait pas utiliser d'exemptions à moins que l'on constate que le système ne marche pas. Personnellement, je pense que c'est une mauvaise chose d'utiliser des exemptions en politiques publiques. Je préférerais qu'elles viennent plus tard. Je pense que ce que vous avez ici ne sera pas efficace, mais c'est un avis personnel.

Mme Côté, je voudrais revenir sur ce que vous avez dit au sujet de la charia.

La présidente: Une minute.

L'hon. Sarmite Bulte: D'accord.

J'ai travaillé avec Marilou McPhedran; je l'ai rencontrée. Je crois savoir que le groupe qui a fait des recommandations à Marion Boyd à l'époque a été tout à fait choqué par le résultat de son rapport. C'était tout à fait le contraire. Je suppose que vous continuez à travailler sur cette question.

En une minute, voulez-vous nous dire ce que nous pourrions faire parce que je suis également très préoccupée par la manière dont les choses évoluent à ce sujet.

Mme Andrée Côté: Je crois que votre comité pourrait certainement se pencher sur ce qui se passe non seulement en Ontario mais aussi dans d'autres provinces. Nous nous sommes concentrées sur l'Ontario mais nous croyons comprendre qu'il s'agit là d'une pratique qui se répand dans tout le Canada.

Mes discussions avec des membres du ministère de la Justice me portent à croire que beaucoup de gens estiment que cela ne relève pas des compétences fédérales mais ce n'est pas vrai car la Loi sur le divorce régit des questions telles que la garde des enfants, etc. Donc, la garde des enfants et l'accès aux enfants sont traités par ces tribunaux d'arbitrage, tout comme les pensions alimentaires ou la répartition des biens du mariage.

L'ANFD se penche là-dessus depuis 30 ans dans le cadre de la réforme du droit de la famille et nous sommes très préoccupées de voir que la réforme progressiste que nous avons réussi à obtenir par les tribunaux et dans les lois risque d'être sapée par de tels systèmes de justice parallèle. C'est très inquiétant.

L'hon. Sarmite Bulte: Merci beaucoup.

•(1600)

La présidente: Merci.

Mme Crowder.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): Je vous remercie de vos exposés.

Comme vous le savez probablement, beaucoup de témoins ont parlé au comité du problème de la pauvreté des femmes. Quand on constate que beaucoup de femmes gagnent 30 % de moins que les hommes, et parfois même encore moins, il est incroyable que nous n'ayons pas réussi à faire de progrès. Notre témoin de mardi ne disait que ce dossier ne bouge plus depuis de nombreuses années.

Quand j'examine le rapport sur l'équité salariale, je constate non seulement que des groupes d'employés y étaient représentés mais aussi des groupes d'employeurs. Il y a des pages et des pages de noms de témoins.

Bien que je sois végétarienne, j'ai envie de vous dire : donnez-moi le steak. L'heure n'est plus aux discours.

Nous avons reçu le 4 mars une lettre du ministère de la Justice — j'en ai lu des extraits l'autre jour — disant ceci :

Au cours des prochains mois, des représentants de la Justice poursuivront leur analyse des recommandations et des autres solutions envisageables dans le but de formuler des options de réforme législative. Ceci nécessitera d'autres consultations et la recherche d'un consensus pour dresser un plan d'action efficace.

Je ne comprends pas pourquoi on aurait besoin d'un comité d'application et d'autres consultations. Il me semble — mais je suis peut-être naïve — que la marche à suivre est très claire. Nous avons consulté. Nous avons des recommandations solides. Nous avons eu plus d'une année pour y réfléchir. Pourquoi ne passe-t-on pas maintenant à l'ébauche d'un projet de loi qui servira de mécanisme de consultation ?

Est-ce qu'il y a quelque chose que je ne saisis pas ?

Mme Sue Genge: Non.

Mme Andrée Côté: Non, et nous sommes d'accord avec vous. Il n'y a pas de raison de temporiser.

Comme l'a dit Sue, depuis l'an 2000 nous avons eu la création de ce groupe de travail. C'était donc il y a cinq ans. Il n'y a plus aucune raison de traîner. Il faut maintenant agir. Nous avons un rapport clair et de bonnes recommandations, fondées sur des recherches solides. Je pense aussi qu'il y a un large consensus dans la société. Nous avons réussi en quelques semaines à obtenir l'accord de plus de 200 organisations de tout le pays — du Québec, des Maritimes, de l'Ouest, de toutes les communautés, de tous les secteurs. Les gens disent qu'il faut maintenant mettre ce rapport en application.

Je ne vois donc pas pourquoi on tempore, à moins qu'il n'y ait des pressions des employeurs pour faire traîner les choses. À part ça, je ne vois aucune explication.

Mme Jean Crowder: Si j'en crois ma brève expérience d'Ottawa, quand on ne veut pas vraiment faire quelque chose, on crée un comité. J'ai constaté la même chose au palier municipal. Il me semble cependant que, lorsqu'on veut faire traîner les choses parce qu'on prévoit certaines difficultés — et je ne nie pas que certains employeurs en auront... Il ne me semble pas raisonnable de demander aux femmes de continuer à attendre qu'on se décide à agir.

Veillez m'excuser, c'était plus une diatribe qu'une question.

L'un des problèmes semble être l'opposition entre le Travail et la Justice. Selon la communauté des femmes, toutefois, il s'agit d'une question de droit humain fondamental. J'ai entendu certaines personnes exprimer des préoccupations au sujet du fait qu'on semble de plus en plus traiter ceci comme une question de droit du travail plutôt que de droit humain fondamental.

Je me demande si vous pourriez me dire pourquoi il est important de continuer à traiter ceci comme une question de droits humains plutôt que de laisser le dossier être dilué.

Mme Sue Genge: Le groupe de travail a été nommé conjointement par le ministre de la Justice et le ministre du Travail et il a donc adressé son rapport aux deux. C'est parce qu'il s'agit d'une question de droits humains qui a aussi des conséquences sur les relations de travail. L'équité salariale est clairement une question de travail et le secteur fédéral est un secteur très syndiqué.

En ce qui concerne mon organisation, le Congrès du travail du Canada, nous considérons vraiment que l'équité salariale est une question de droit humain qui devrait être traitée avant tout par le ministère de la Justice. Ce n'est pas une question de négociation collective. Ce n'est pas une question de normes d'emploi. C'est une question de droit humain à mettre en application dans les pratiques d'emploi.

Nous appuyons sans réserve l'idée que l'équité salariale est un droit humain fondamental. Tous les syndicats qui se sont adressés au groupe de travail ont dit la même chose.

Je voudrais revenir sur votre commentaire disant que la Justice étudie des options et envisage d'autres consultations. J'ai entendu la même chose il y a peu de temps. Il me semble pourtant que c'est ce que le groupe de travail a déjà fait. Son mandat était d'examiner les options pour assurer l'équité salariale dans le secteur fédéral. Il a consacré trois ans à ça. Nous avons été consultées à mort là dessus et il a produit une option dans un rapport unanime.

Les options ont donc été examinées en détail. Je ne vois pas ce que la Justice pourrait faire de mieux. Le rapport est le résultat des options.

Très franchement, ma préférence est que le ministère produise une ébauche de projet de loi et que nous puissions faire nos commentaires. L'idée du comité était une idée intéressante. Franchement, je pense que nous sommes prêtes à prendre n'importe quoi pour aller de l'avant mais la meilleure solution reste d'élaborer un projet de loi sur la base des recommandations du groupe de travail, puis de tenir des consultations sur quelque chose de concret plutôt que sur des idées générales, encore une fois.

● (1605)

La présidente: Il vous reste une minute.

Mme Jean Crowder: Parfait.

Andrée, voulez-vous faire un commentaire là-dessus ?

Mme Andrée Côté: Je voudrais revenir à la question des droits humains car je pense que c'est tout à fait crucial; ce n'est pas un détail. Nous ne voulons pas que l'équité salariale devienne un thème de négociation collective et qu'elle risque de disparaître durant des négociations parce que ce sera une priorité moins importante que d'autres choses. Les droits humains n'ont pas à être négociés. La question n'est pas de savoir combien d'argent on peut consacrer à ceci plutôt qu'à cela.

L'équité salariale est une question de droits humains parce qu'elle figure dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle a également été reconnue dans diverses conventions sur les droits humains, que ce soit la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes ou le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels. Elle est également reconnue dans les conventions du BIT. Son inscription dans les textes relatifs aux droits humains lui donne une place spéciale en droit canadien car les droits humains ont un statut quasi constitutionnel. Ils sont censés bénéficier d'une protection accrue et d'un plus grand respect.

Voilà pourquoi je pense qu'il est important d'insister pour que ce soit le ministère de la Justice qui soit le chef de file de ce dossier, afin que la question soit traitée sous forme de législation spécifique des droits humains respectant la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les autres mécanismes de droits humains pour garantir en fin de compte l'égalité des femmes et des autres groupes historiquement désavantagés.

La présidente: Merci.

Mme Smith.

Mme Joy Smith: Je ne cesse de prendre des notes pendant que vous parlez. J'ai mon petit truc électronique qui me permet de prendre des notes. J'ai tout ça à ma disposition.

Ce sujet est quelque chose qui... et je suis d'accord depuis plusieurs années. Je perçois votre impatience à l'idée d'autres études et d'avoir plus de ceci et plus de cela, et d'autres comités, et des parlores continuelles. C'est un sujet qui tombe dans les interstices du système. Je pense qu'il est tombé dans les interstices depuis longtemps.

Vous avez formulé certaines recommandations. Si l'on veut accélérer le processus, et je reviens à ma première question, que recommanderiez vous dans votre liste de desiderata ? Vous avez même proposé vos talents pour faire avancer le dossier.

Sue ou Andrée, ou toutes les deux, qu'est-ce qu'il faudrait faire, d'après vous, pour accélérer le processus et obtenir finalement une loi sans attendre encore 10 ans ?

Mme Andrée Côté: Je pense qu'il faudrait donner des instructions claires pour qu'une ébauche de projet de loi soit préparée durant l'été. Ensuite, dès le retour de la Chambre, fin septembre, nous aurons un projet de loi. Il passera en première lecture, puis en deuxième lecture, puis en comité, et il y aura des consultations. Il suffit de passer à l'action — mais sur la base des recommandations du groupe de travail et non pas en reprenant tout à zéro et en réinventant d'autres options. Nous avons un cadre. Il y a un consensus à ce sujet, pensons-nous, peut-être avec une certaine résistance des employeurs mais ceux-ci résistent depuis 30 ans. Si nous attendons d'avoir leur accord, nous attendrons 30 ans de plus.

• (1610)

Mme Joy Smith: Merci. Je pense que tout le monde ici est sur la même longueur d'onde. D'après ce que j'entends, nous pensons toutes la même chose. Nous disons toutes qu'il est temps d'agir.

Ce que vous dites, si je vous comprends bien, c'est que le travail a été fait. Il est maintenant temps de l'intégrer dans un projet de loi, d'adopter ces recommandations, et de soumettre le résultat à la population pour que nous puissions avoir quelque chose et que les femmes puissent avoir l'assurance qu'elles auront certaines lignes directrices et qu'elles auront une certaine protection si elles sont dans une situation d'emploi où elles n'ont pas l'équité salariale.

Je suis peut-être un peu plus préoccupée à ce sujet aujourd'hui parce que j'ai eu connaissance hier d'un cas dans ma circonscription d'une femme qui m'a téléphoné et qui était très inquiète. Clairement, elle n'avait pas eu l'équité salariale à laquelle elle pensait avoir droit, pendant cinq ans, pour faire exactement le même travail qu'un homme, et pas de sa faute, c'était simplement l'employeur, et je ne sais pas pourquoi. Quand j'ai téléphoné à l'entreprise, celle-ci m'a dit que c'était sa politique; les femmes ont des grossesses et ne continuent pas à travailler. Je peux vous dire que j'en suis restée complètement abasourdie.

Je suis donc peut-être très convaincue aujourd'hui que nous avons besoin... et je pense que toutes les personnes autour de cette table, en tant que femmes, considèrent qu'il est peut-être temps enfin d'entrer dans le XXI^e siècle et de mettre le processus en marche.

Avez-vous un commentaire à faire là-dessus, l'une ou l'autre ?

Mme Andrée Côté: Je suis d'accord. Je suis absolument d'accord avec vous. Nous essayons d'être polies et de participer et de préparer des mémoires mais, franchement, l'heure est venue.

Je pense que c'est une question de crédibilité, en fin de compte. Nous ne cessons de proclamer les droits humains et les garanties à l'égalité mais les femmes n'en reçoivent manifestement aucun bénéfice. L'inaction engendre le cynisme et perpétue la discrimination. Je ne pense pas qu'il serait bon pour le gouvernement d'attendre qu'il y ait des poursuites collectives ou quelque chose comme ça disant « Que faites-vous? »

Je pense que, dans une démocratie, le gouvernement doit respecter ses engagements et ses promesses. L'année 2005 est l'année de l'équité salariale, je crois. Il est temps d'agir.

Mme Joy Smith: Merci.

La présidente: Merci.

Mme Torsney puis Mme Bonsant.

L'hon. Paddy Torsney (Burlington, Lib.): Merci.

Permettez-moi de dire d'abord qu'il est vrai que pratiquement tout le monde autour de cette table est favorable à l'équité salariale au palier fédéral. Je crois cependant qu'il est aussi honnête de dire que c'est une question controversée et que c'est précisément pour ça que

le dossier traîne depuis si longtemps. Certes, il y a peut-être unanimité au sujet du rapport mais ça ne veut pas dire que tout le monde soit complètement d'accord, en ce qui concerne les employeurs et certains des autres groupes qui seront touchés.

L'autre chose qui est intéressante dans tout ce débat... Je veux dire, comment allons-nous accélérer le processus ? Le comité y contribue en attirant l'attention sur le dossier. J'ai parlé aux deux ministres concernés. Très franchement, je suis heureuse que Mme Smith s'intéresse à la question et j'attends le jour où Stephen Harper ouvrira la période des questions en interrogeant le gouvernement là-dessus car c'est comme ça qu'on fera avancer le dossier.

Franchement, je ne sais pas si les Conservateurs ont jamais posé une seule question sur l'équité salariale à la Chambre des communes en disant qu'ils appuieraient un projet de loi. Il y a d'autres choses qui intéressent M. Toews dans le secteur de la justice et sur lesquelles il demande continuellement —

Mme Joy Smith: Un rappel au règlement, madame la présidente.

L'hon. Paddy Torsney: — et c'est pourquoi le ministre est peut-être préoccupé par autre chose.

La présidente: Allez-y, Mme Smith.

Mme Joy Smith: Je ne voulais pas faire de partisanerie politique aujourd'hui. Je sais que la journée est très tendue pour tout le monde. Je ne compare pas les gouvernements. Je dis simplement qu'il faut examiner attentivement la question en 2005. Il est temps d'aller de l'avant. Il ne s'agit pas de marquer des points politiques et je présente mes excuses aux témoins si nous sommes entrées dans ce genre de débat. C'est une question très importante et je m'excuse.

• (1615)

La présidente: Je ne suis pas sûre que c'était un rappel au règlement mais continuons.

L'hon. Paddy Torsney: Je disais simplement que, malheureusement, nous n'avons pas entendu beaucoup de questions à ce sujet à la Chambre des communes — à l'exception de Mme Crowder. Je m'excuse; il est vrai qu'il y en a eu de ce côté-là.

Les gouvernements et les ministères agissent sur les questions qui sont populaires et au sujet desquelles on les interroge quotidiennement. Je peux vous assurer que j'ai parlé aux deux ministres et qu'ils sont résolus à aller de l'avant. J'espère que le comité produira un rapport unanime en leur demandant de déposer un projet de loi. C'est comme ça qu'on fait avancer les choses.

J'ai une question à vous poser. Si je comprends bien, il y a une certaine résistance de la part de certains groupes d'employeurs. D'après les consultations, savez-vous quelles sont les choses qui les préoccupent particulièrement, et comment pourrions-nous leur faire comprendre qu'une loi améliorera la situation ?

Évidemment, lorsque la loi a été déposée en Ontario, il y a eu beaucoup de controverse. Les choses vont mieux dans chaque province qui ont adopté une loi — bien sûr, il y en a encore trois qui n'en ont pas — et il y a plus de gens au Canada qui relèvent de la compétence provinciale que de la compétence fédérale. Il faut être clair et dire que la majorité des Canadiennes — et cela ne justifie pas que les travailleuses fédérales n'en bénéficient pas — travaillent dans des milieux où il y a l'équité salariale grâce à la législation provinciale.

Peut-être pourriez-vous répondre au sujet des employeurs ?

Mme Sue Genge: Tout d'abord, lors des discussions et consultations du groupe de travail, il était parfaitement clair que les employeurs comprenaient que l'équité salariale est un droit humain. Cela n'a jamais suscité de controverses dans ce contexte. C'était parfaitement clair et c'est très important, je pense. Si ce point est acquis, on peut en déduire qu'on a le devoir de faire quelque chose pour assurer le respect de ce droit.

Les groupes d'employeurs ont des opinions différentes sur la manière de traiter l'équité salariale pour du travail de valeur égale, selon le secteur dans lequel ils opèrent. Il y en a certains dans le secteur fédéral qui ont vraiment l'habitude de travailler avec les syndicats, parce que c'est un milieu assez syndiqué, et qui ont l'habitude de négociations collectives qui durent des années et des années. Donc, certains d'entre eux souhaitent que ceci fasse partie de la négociation collective et du Code canadien du travail.

Nous, nous ne pensons pas que cela devrait relever du Code car c'est un droit humain et que cela a des conséquences différentes, comme le disait Andrée tout à l'heure. Il y a donc eu ce débat concernant non pas la question de savoir s'il fallait faire quelque chose mais plutôt comment il faudrait le faire.

L'association des banquiers, qui a un très faible niveau de syndicalisation, souhaitait un projet de loi fondé sur l'application volontaire, ce qui n'est pas surprenant. Ils étaient prêts à produire des rapports, etc., mais ils ne voulaient pas d'implication des employés.

Écoutez, vous pouvez deviner que les réactions des employeurs avaient tendance à refléter la nature de leur main-d'oeuvre. C'est assez naturel.

Notre approche, puisque nous sommes une fédération de syndicats, était une approche commune du point de vue syndical. Nous avons accepté des compromis au sujet des différentes approches que nous voulions adopter. Mais je pense que cela faisait partie de ça.

La résistance vient du fait que, s'il y a un problème d'équité salariale, s'il y a une inégalité salariale, les employeurs devront payer de l'argent. Or, les employeurs qui font des profits n'aiment pas payer de l'argent, même si c'est un problème.

Il faut être clair, c'est ça le problème.

La présidente: Merci. Veuillez m'excuser, je surveille l'horloge aujourd'hui.

Mme Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant: Je n'ai pas de questions à poser. En fait, le problème de l'équité salariale, nous le connaissons. Même si nous en discutons pendant encore 20 ans, nous le connaissons. Il faut le régler, c'est tout. Je n'ai pas nécessairement de questions à poser. Peut-être que Mme Brunelle en a une autre.

•(1620)

Mme Paule Brunelle: J'aurais un commentaire à faire. Nous pourrions en parler davantage lorsque nous ne serons pas en présence des témoins, mais comme le comité s'entend sur la nécessité d'une loi et puisque j'ai eu l'occasion, moi aussi, de poser plusieurs questions à la Chambre et de faire des déclarations à ce sujet, je pense que nous sommes allés au bout de ce que nous pouvions faire.

Peut-être le comité pourrait-il innover et penser à une stratégie commune à adopter pour essayer de faire progresser les choses. Je pense que les femmes ont l'habitude d'innover. Pourquoi pas? Nous pourrions sûrement en discuter. C'était simplement pour vous dire que nous sommes en accord avec vous et que nous essaierons de continuer à améliorer les conditions de vie des femmes.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Mme Crowder.

Mme Jean Crowder: Une très brève remarque. Comme on l'a dit, j'ai soulevé cette question en Chambre. J'ai également proposé une motion demandant l'application de l'équité salariale. J'ai demandé des conseils sur la rédaction d'un projet de loi d'initiative privée parce que j'étais tellement frustrée que rien n'avance. On m'a dit, bien sûr, que, comme c'était une question d'argent, je ne pouvais pas le faire.

J'espère donc vraiment que le comité — même si je ne connais pas les aspects mécaniques — recommandera au gouvernement de déposer immédiatement un projet de loi là-dessus.

La présidente: Un rapport.

Mme Jean Crowder: Oui. Ce qu'il nous faut, c'est un rapport.

Dois-je présenter un avis de motion —

La présidente: Allons jusqu'à la fin des questions et nous reviendrons là-dessus ensuite.

L'hon. Paddy Torsney: Si tout le monde est d'accord, madame Crowder, ce n'est pas nécessaire.

Mme Jean Crowder: Bien.

Je voudrais proposer une motion quand tout le monde sera prêt à l'accepter.

Des voix : Oh !

M. Russ Powers (Ancaster—Dundas—Flamborough—Westdale, Lib.): Déposez une motion que nous pourrions tous accepter.

La présidente: Bien.

J'ai maintenant Madame Kadis puis Mme Smith si elle le veut.

Mme Susan Kadis (Thornhill, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je tiens également à remercier nos invitées d'aujourd'hui. Vous pouvez voir qu'il y a un consensus général — si je peux me permettre de le dire — pour qu'on agisse rapidement. Nous essayons de voir comment ce comité pourrait y contribuer et il est excellent que vous ayez été très franches, très ouvertes, à cet égard.

Cela dit, comment le modèle du groupe de travail se compare-t-il à celui de l'Ontario, par exemple? Mme Bulte a parlé des exemptions. A-t-il été dilué ou pensez-vous que, s'il était adopté sous cette forme, il ferait le travail nécessaire qu'il faut faire dans ce secteur ?

Mme Sue Genge: Je pense que le groupe de travail a tiré les leçons de certaines des faiblesses de la législation ontarienne. Ses recommandations sont plus fortes que la loi de l'Ontario, à certains égards, puisqu'il a pu profiter de 10 années d'expérience et que nous savons qu'il y a eu certaines difficultés avec cette législation. De même, avec le Québec, il a adopté certains aspects de la loi du Québec.

Je m'occupe de ceci depuis longtemps et ce modèle est le meilleur que j'aie jamais vu parmi tous les modèles législatifs qui ont été proposés. En Ontario, j'ai fait partie pendant six ans du Tribunal de l'équité salariale et je connais donc très bien la Loi provinciale.

Mme Susan Kadis: Donc, nous pouvons potentiellement bénéficier de tout ce travail très intense.

Mme Sue Genge: Exactement. Franchement, je pense que le groupe de travail a fait du très bon travail.

Mme Susan Kadis: Bien. C'est excellent.

Merci.

La présidente: Mme Smith, vous avez la parole.

Mme Joy Smith: Merci, madame la présidente.

Vous pouvez percevoir autour de cette table un désir commun de régler cette question. Je dois dire que je suis d'accord avec Mme Torsney, la députée en face de moi. Elle a raison de dire que c'est en grande mesure une question de compétence provinciale.

Certes, il y a des problèmes. Très sincèrement, du point de vue des employeurs, c'est un gros morceau. Pour eux, il doit y avoir un dialogue avec les différentes entreprises pour voir le type de soutien qu'ils peuvent accorder, parce que c'est une question d'argent.

Peut-être pourriez-vous faire quelques commentaires sur le genre de choses que vous avez faites pour intégrer les entreprises ? Y en a-t-il qui ont accepté de devenir des chefs de file dans ce dossier ? En avez-vous eu dans le secteur privé ? Du point de vue fédéral, je sais qu'il y a certaines limites quand on ne peut pas aller à l'encontre de ce qui se passe dans la province. Certaines provinces ont mis en oeuvre différentes parties de ceci à différents niveaux.

Pourriez-vous faire quelques commentaires à ce sujet ? Ce serait un défi pour vous et pour préparer la législation, ça ne fait pas de doute.

• (1625)

Mme Sue Genge: Je ferai quelques remarques là-dessus.

Environ 10 % de la population active relève de la législation fédérale en matière d'emploi. Dans le réseau de l'équité salariale au sein duquel nous travaillons, un certain nombre de coalitions provinciales font partie du réseau fédéral parce qu'elles pensent que le gouvernement fédéral peut donner l'exemple aux gouvernements provinciaux où elles travaillent. Au Nouveau-Brunswick, par exemple, il y a une coalition sur l'équité salariale qui a préparé une ébauche de projet de loi à l'intention du gouvernement. Même chose en Saskatchewan.

Donc, je pense qu'une loi fédérale aiderait vraiment à faire avancer certaines des autres juridictions et c'est certainement l'opinion que nous entendons dans le réseau.

En ce qui concerne les entreprises qui ont déjà travaillé avec les lois sur l'équité salariale, il y a beaucoup d'exemples positifs en

Ontario. On entend parfois parler de problèmes avec la loi de l'Ontario, ce qui est compréhensible est inévitable, je pense, mais il y a une foule d'entreprises provinciales qui travaillent avec la législation, qui ont mis sur pied avec leurs employés des plans qui ont eu beaucoup de succès, et qui l'ont fait sans intervention de la commission ou du tribunal. La plupart sont comme ça, en fait. Même dans le secteur fédéral, il y a certaines entreprises que je connais, dans le secteur des télécommunications, qui ont négocié volontairement des plans d'équité salariale avec leurs syndicats en vertu de l'ancienne loi et qui ont déjà des choses en place sur l'équité salariale.

Pour ces entreprises, une nouvelle loi proactive signifiera simplement qu'elles devront revoir leur plan. Si ceux-ci sont déjà conformes aux dispositions de la loi, et la plupart le seront probablement, elles n'auront rien d'autre à faire. Pour les gens qui sont déjà passés par ce processus dans la situation fédérale, ce ne sera pas un gros projet.

Il y a donc des exemples, oui.

La présidente: Merci.

M. Powers, après quoi je poserai une question et puis nous mettrons fin à la séance.

M. Russ Powers: Merci, madame la présidente. Je serai très bref.

Il n'y a probablement aucune excuse au fait que cela n'ait pas été réglé il y a déjà bien longtemps. Je pense que votre proposition voulant que ce comité devienne plus actif sur ce dossier et devienne en fait le catalyseur pour lancer quelque chose que le ministre pourra examiner mérite très sérieusement notre attention et notre participation. Je pense que nous serons tous d'accord.

Je viens d'une communauté universitaire de l'Ontario. Évidemment, nous avons fait partie de tout ce prologue. Ce qui a fait avancer le dossier — et vous pourrez sans doute faire un commentaire là-dessus, Mme Genge — c'est le fait qu'en 1989, quand le projet de loi a été déposé, l'obstacle dans les toutes premières étapes venait du fait qu'il fallait obtenir l'adhésion et la possibilité de... comment dire... de récupérer l'investissement dans une période très courte. Donc, les entreprises et les milieux universitaires, et les secteurs comme ça, qui ont trouvé...

J'ai constaté que les choses ont avancé de manière très productive quand on a pu établir des échéanciers raisonnables et réalistes, avec des périodes de récupération. Les choses ont avancé de manière très agressive. Je pense que c'est quelque chose qu'il faut clairement prendre en considération pour obtenir l'adhésion non seulement de nos ministres mais également du personnel.

D'après mon expérience, les choses ont avancé 500 fois plus vite une fois qu'on a eu cette entente. C'était certainement le point de vue des groupes avec qui j'avais des contacts.

Mme Sue Genge: Je crois que le groupe de travail a tenu compte de cette expérience. Je sais qu'il recommande quelque chose comme trois ans à partir de l'adoption de la loi pour le premier paiement. C'est donc une période de préparation de trois ans pour que les gens puissent s'informer et apprendre.

Personnellement, je pense que c'est un peu long mais c'est l'un des compromis auxquels nous sommes parvenus au sein du groupe de travail par le processus de consultation. Cela donnera à la commission le temps de se constituer et de s'équiper, d'acquérir une expertise, et de dispenser l'aide qu'il faudra, et aux employeurs le temps de mettre sur pied leurs comités, de rencontrer leurs comités et de faire le travail. C'est donc un échéancier raisonnable une fois qu'on aura une loi.

M. Russ Powers: Si c'est trois ans, cela vous en donne probablement quatre ou cinq pour remettre le processus en route puis commencer à payer dans probablement quatre à cinq années budgétaires pour mettre de l'argent de côté afin de s'assurer qu'il est payé.

Merci, madame la présidente.

La présidente: Merci.

Avant de poser ma question, quelqu'un d'autre veut-il intervenir ?

Avez-vous une autre question ou un commentaire, Mme Torsney ?

L'hon. Paddy Torsney: Oui, un commentaire. Je pense qu'il faut éclaircir une chose.

Si vous travaillez pour un conseil scolaire, en Ontario, vous êtes protégée par la législation sur l'équité salariale.

• (1630)

M. Russ Powers: Exact.

L'hon. Paddy Torsney: Si vous travaillez pour un conseil scolaire en Colombie-Britannique, vous ne l'êtes pas. Quand nous adopterons notre projet de loi, si vous travaillez pour Air Canada, vous serez protégée, parce qu'elle est régie au palier fédéral, que vous viviez en Alberta ou en Colombie-Britannique.

Donc, la législation fédérale n'aura pas d'impact sur les employeurs provinciaux.

M. Russ Powers: Nous sommes d'accord avec vous.

L'hon. Paddy Torsney: Bien.

Il semble simplement y avoir quelque chose au sujet des employeurs ayant un impact au palier provincial, ce qui n'est pas vrai. Un employeur provincial ne sera pas touché par la loi fédérale.

Bien. Tout le monde comprend autour de la table.

La présidente: Merci.

J'ai une très brève question à poser. Vous avez toutes deux rencontré les deux ministres. Nous avons des lettres que nous allons envoyer. Il n'y a plus qu'à les traduire. Ils vont les envoyer au comité. Je voudrais que vous me disiez clairement quelle est selon vous la position de chaque ministère ou de chaque ministre. J'étais présente en mars quand le ministre Cotler a parlé à la Marche des femmes et a pris un engagement ferme à l'égard de la législation sur l'équité salariale mais je ne sais pas...

Quelle est votre analyse, clairement, de la position de chaque ministère ou de chaque ministre sur cette question ?

Mme Andrée Côté: Malheureusement, nous n'avons pas de messages très clairs que... Le ministre Cotler nous a clairement dit qu'il considère que l'équité salariale est un droit humain fondamental mais que les options sont en cours d'examen, interministériellement; vous savez, l'approche horizontale qui est envisagée. Il est resté assez vague sur le résultat final.

Le ministre Fontana s'est également engagé envers le principe et a proposé ce comité d'application. Depuis lors, nous n'avons rien

entendu de concret, si ce n'est à nouveau un engagement général en termes d'équité salariale.

Il nous est donc difficile de savoir exactement ce qui se passe. Y'a-t-il concurrence entre deux ministères fédéraux ? Est-ce parce que nous avons deux ministres qui ne savent pas clairement qui doit être le chef de file ? Nous ne savons pas. Mais c'est une possibilité. Manifestement, quelqu'un va devoir s'asseoir et rédiger l'ébauche d'un projet de loi. Nous avons essayé de bien faire comprendre aux différents ministres et fonctionnaires que nous croyons que ce devrait être le ministère de la Justice, parce que c'est une question de droits humains, et qu'on devrait passer à l'action.

Nous ne savons pas vraiment ce qui bloque le processus. Nous n'avons pas accès aux informations internes mais c'est ce que je suppose. Je ne peux rien vous dire de plus.

La présidente: Il revient donc maintenant au comité d'essayer de faire avancer le dossier.

Mme Andrée Côté: Je pense que vous serez en bien meilleure position que nous, c'est certain.

La présidente: Merci.

Mme Crowder.

Mme Jean Crowder: Je ne connais pas la marche à suivre pour demander le consentement unanime du comité pour proposer une motion. J'ai besoin de conseils.

La présidente: Il faut un préavis de 48 heures.

L'hon. Paddy Torsney: À moins que vous n'ayez le consentement du comité. Et vous avez le mien, en tout cas.

La présidente: Il faudrait voir la motion.

Mme Jean Crowder: Voulez-vous que je la lise ?

La présidente: Certainement.

Mme Jean Crowder: Que le comité donne au ministre de Justice, appuyé par le ministre du Travail, l'instruction de déposer une ébauche de projet de loi d'ici au 23 juin 2005 pour mettre en oeuvre les recommandations du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale.

La présidente: Le greffier me dit que nous ne pouvons pas donner d'instruction au ministre.

Mme Jean Crowder: Que pouvons-nous faire alors — encourager, demander... ?

Le greffier du comité (M. Richard Rumas): Vous pouvez « recommander que » le ministre...

Mme Jean Crowder: D'accord.

L'hon. Paddy Torsney: Je me sentais très « fonceuse » ce matin.

La présidente: C'est cette diatribe du début qui a provoqué ça.

L'hon. Paddy Torsney: Oui, c'est sa diatribe qui m'a inspirée.

Mme Jean Crowder: Donc, nous recommanderions que le ministre de la Justice, appuyé par le ministre du Travail...

L'hon. Paddy Torsney: Il n'est peut-être pas nécessaire d'être aussi précis. Vous pourriez simplement dire « les deux ministres ».

La présidente: Je reçois des instructions.

Nous avons la possibilité de faire ça ou nous avons la possibilité d'adresser un rapport à la Chambre des communes.

Mme Jean Crowder: Je dois admettre que ma préférence serait que le comité adopte une motion, suivie d'un rapport. Je pense qu'une motion constituerait une expression très vigoureuse de la volonté du comité.

La présidente: Oui, nous pourrions faire ça si nous avons le consentement unanime. Nous pourrions ensuite produire un rapport, et je pourrais également envoyer une lettre au ministre au nom du comité.

Tout d'abord, y a-t-il consentement unanime pour que Mme Crowder présente sa motion ?

Des voix: D'accord.

La présidente: Pourriez-vous la relire ?

•(1635)

L'hon. Paddy Torsney: Oui, la version éditée.

Mme Jean Crowder: Que le comité recommande au ministre de la Justice, appuyé par le ministre du Travail, qu'il dépose une ébauche de projet de loi d'ici au 23 juin 2005 pour mettre en oeuvre les recommandations du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale.

La présidente: On me dit que c'est acceptable. Discussion ?

L'hon. Paddy Torsney: Je pense qu'il faudrait dire simplement « rédige une ébauche de projet de loi ».

La présidente: Nous avons un amendement amical.

Mme Jean Crowder: La raison pour laquelle je pense qu'il faut parler du rapport est qu'il y a eu des consultations exhaustives, très précises, et qu'ils ont fait tout le travail sur —

L'hon. Paddy Torsney: Non, je parlais de rédiger une ébauche de projet de loi sur l'équité salariale pour mettre en oeuvre le rapport.

Mme Jean Crowder: Oh, d'accord.

L'hon. Paddy Torsney: C'était ce que je voulais dire — plutôt que n'importe quel autre type de projet de loi.

Mme Jean Crowder: Merci.

C'était l'avocate qui s'exprimait.

La présidente: Nous allons passer au vote.

(La motion est adoptée. [Voir le *Procès-verbal*])

La présidente: M. Powers.

M. Russ Powers: Avez-vous des documents de position depuis le dépôt du rapport ? S'il y a quelque chose que vous voudriez partager avec nous sous forme écrite, voudriez-vous le communiquer au greffier ? Merci.

La présidente: Merci.

Nous avons quelques minutes et je me demandais si vous êtes d'accord pour poursuivre la réunion à huis clos afin de discuter de notre rapport sur le financement de base.

L'hon. Paddy Torsney: Il n'a donc pas été déposé aujourd'hui ?

La présidente: Il n'a pas été déposé aujourd'hui. Un parti a proposé des amendements.

[*La séance continue à huis clos.*]

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

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

Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.