



HOUSE OF COMMONS
CHAMBRE DES COMMUNES
OTTAWA, CANADA
K1A 0A6

ALLER DE L'AVANT AVEC LES RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Rapport du Comité permanent de la condition féminine

**Anita Neville, députée
Présidente**

Juin 2005

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

PRÉSIDENTE

Anita Neville

VICE-PRÉSIDENTES

Jean Crowder

Nina Grewal

MEMBRES

France Bonsant

Paule Brunelle

L'hon. Sarmite Bulte

Helena Guergis

Susan Kadis

Russ Powers

Joy Smith

L'hon. Paddy Torsney

Lynne Yelich

GREFFIER DU COMITÉ

Richard Rumas

PERSONNEL DE RECHERCHE

Julie Cool, Analyste

Lydia Scratch, Analyste

LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

a l'honneur de présenter son

QUATRIÈME RAPPORT

Conformément à l'article 108(2) du Règlement, le Comité a procédé à l'étude sur l'équité salariale. Le Comité a entendu à ce sujet des témoignages dont le résultat est contenu dans ce rapport.

ALLER DE L'AVANT AVEC LES RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Bien que l'équité salariale soit garantie par une loi fédérale depuis plus de 25 ans, le salaire des femmes est toujours inférieur à celui des hommes. Les statistiques indiquent qu'en moyenne, les femmes qui travaillent à temps complet ont un salaire équivalent à 71 p. 100 de celui des hommes. Et la disparité salariale est encore plus flagrante chez les femmes de couleur, les femmes autochtones et les femmes ayant un handicap⁽¹⁾. L'équité salariale a pour but de faire en sorte que les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour un travail d'égale valeur, même s'il s'agit d'un travail différent.

L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit que l'employeur qui instaure ou pratique la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans le même établissement commet un acte discriminatoire. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) fait enquête sur les plaintes déposées aux termes de cet article. Des témoins ont cependant expliqué au Comité que le régime actuel d'équité salariale reposant sur les plaintes ne fonctionne pas correctement. Une des personnes entendues par le Comité a dit ceci :

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⁽²⁾.

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

En juin 2001, la ministre de la Justice et la ministre du Travail ont annoncé la création d'un *Groupe de travail sur l'équité salariale* ayant pour mandat l'élaboration d'un ensemble d'options et de recommandations visant à améliorer le régime législatif de la parité salariale.

(1) Témoignage de M^{me} Andrée Côté (directrice, Affaires juridiques, Association nationale de la femme et du droit), le 19 mai 2005, 1523.

(2) Témoignage de M^{me} Andrée Côté (directrice, Affaires juridiques, Association nationale de la femme et du droit), le 19 mai 2005, 1523.

Entre 2001 et 2004, le Groupe a commandé des recherches indépendantes sur une vaste gamme de questions pertinentes et a mené à l'échelle du Canada une consultation visant à recueillir les opinions de groupes diversifiés de particuliers, de groupes d'intervenants et de représentants de ministères et organismes gouvernementaux⁽³⁾. Dans le cadre de cette consultation à grande échelle, le Groupe a entendu près de 200 présentations orales de la part de particuliers et 60 mémoires écrits provenant de divers groupes. Il a aussi organisé cinq tables rondes réunissant plusieurs intervenants. Il a enfin examiné les dispositions législatives proactives en matière d'équité salariale en vigueur au Canada, afin cerner les pratiques exemplaires.

Au mois de mai 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a présenté un rapport exhaustif, intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, aux ministres de la Justice et du Travail. Le rapport en question renferme 113 recommandations, dont les suivantes :

- remplacer le modèle existant d'équité salariale reposant sur des plaintes par une nouvelle loi distincte et proactive en matière d'équité salariale qui ferait de l'équité salariale un droit fondamental de la personne;
- étendre la portée de cette loi à tous les employeurs qui relèvent de la compétence fédérale, notamment le Parlement et les entrepreneurs fédéraux;
- étendre la protection de la loi aux membres des minorités visibles, aux personnes handicapées et aux autochtones;
- obliger tous les employeurs à élaborer et à mettre en oeuvre un plan d'équité salariale.

(3) Canada, ministère de la Justice, Communiqué : *Publication du Rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale – L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental – qui recommande une réforme législative profonde*. Disponible en ligne à : <http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/6025.html>.

ALLER DE L'AVANT AVEC LES RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Groupe de travail sur l'équité salariale a constaté que les employeurs et les employés s'entendent sur la nécessité d'abandonner la démarche fondée sur les plaintes adoptée par le gouvernement fédéral à l'égard de l'équité salariale en faveur d'une nouvelle loi obligeant les employeurs à prendre des mesures concrètes pour éliminer toute discrimination salariale. Dans des lettres adressées au Comité, le ministre de la Justice et le ministre du Travail et du Logement ont réaffirmé leur désir de travailler à la mise sur pied d'un nouveau régime d'équité salariale. Toutefois, même si à peu près tout le monde reconnaît le besoin d'un changement, il ne semble pas y avoir eu de progrès marqué dans le domaine de l'équité salariale.

Le ministre du Travail a laissé entendre que, contrairement aux groupes de travailleurs et de défenseurs du droit à l'égalité, qui appuient entièrement les recommandations contenues dans le rapport, des employeurs de compétence fédérale entretiennent de sérieuses inquiétudes au sujet de certaines de ces recommandations. Le ministre de la Justice et son collègue au Travail et au Logement reconnaissent l'importance de travailler ensemble à l'élaboration d'un cadre législatif efficace. Des témoins ont indiqué au Comité que le ministre du Travail et du Logement avait proposé la création, avec différents intervenants, d'un comité d'application qui s'occuperait de définir la nouvelle loi fédérale en matière d'équité salariale⁽⁴⁾. Ils ont compris qu'il invitait par le fait même les intervenants à collaborer avec les fonctionnaires fédéraux à la rédaction d'un projet de loi fondé sur les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale.

Le Comité pense qu'il faut agir sans tarder pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il veut que des mesures concrètes soient prises pour mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale. Ce rapport renferme selon lui tous les éléments nécessaires à l'élaboration, par le ministère de la Justice, d'un projet de loi sur l'équité salariale. Par conséquent, le Comité a écrit au ministre de la Justice et au ministre du Travail et du Logement pour leur demander de présenter un avant-projet de loi sur l'équité salariale donnant suite aux

(4) Témoignage de M^{me} Sue Genge (représentante nationale, Condition féminine et droits de la personne, Congrès du travail du Canada), le 19 mai 2005, 1530.

recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale. Le Comité réitère cette demande en recommandant :

Que le ministère de la Justice et le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences rédigent et déposent une mesure législative basée sur les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale d'ici le 31 octobre 2005 et que la mesure législative soit renvoyée au Comité permanent de la condition féminine.

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité prie le gouvernement de déposer une réponse complète à ce rapport au plus tard cent vingt (120) jours suivant sa présentation.

Un exemplaire des Procès-verbaux du Comité permanent de la condition féminine (*séances nos 32, 33 et 37*) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente

Anita Neville, députée