



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO • NUMÉRO 028 • 2<sup>e</sup> SESSION • 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 16 juin 2009**

**Présidente**

L'honorable Hedy Fry

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

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

## Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 16 juin 2009

•(1105)

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson (Sarnia—Lambton, PCC)):** Je déclare la séance ouverte. Je pense que nous avons le quorum.

La présidente est censée arriver dans dix minutes. D'ici là, nous commencerons donc l'audition des témoins.

Nous accueillons aujourd'hui Mme Laurendeau et M. Danagher, du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Je crois que c'est vous, madame Laurendeau, qui ferai la déclaration préliminaire.

**Mme Hélène Laurendeau (secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor):** Effectivement, madame, je ferai une brève déclaration préliminaire, puis M. Danagher et moi répondrons aux questions.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Allez-y, je vous en prie.

**Mme Hélène Laurendeau:** Merci.

[Français]

J'aimerais vous remercier de me donner l'occasion de comparaître aujourd'hui pour vous parler de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Une loi qui, comme il est stipulé dans le préambule, permettra d'offrir de façon proactive aux femmes du secteur public du Canada un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale.

Dans ma courte présentation, j'entends dresser pour vous un survol des fondements de la loi et passer en revue certains des éléments clés.

[Traduction]

Nous savons tous, je pense, que l'ancien régime de l'équité salariale de la fonction publique fédérale était réactif, laborieux, coûteux et litigieux. Des mesures n'étaient prises que par hasard, et uniquement en réaction à des plaintes. En outre, des plaintes étaient déposées sans qu'aucune discussion à la table de négociation n'ait eu lieu.

Cette approche axée sur les plaintes menait à des échanges qui aboutissaient régulièrement à des débats interminables sur les méthodologies, les courbes de régression et la fiabilité statistique, des débats auxquels les fonctionnaires n'entendaient rien. Dans ce contexte et en l'absence d'un échéancier ferme, il fallait souvent des années pour résoudre un différend.

Les 15 à 20 années nécessaires au traitement des plaintes ont, en général, coûté cher — en ressources, en relations de travail productives, aux femmes de la fonction publique. Dans un cas récent, le syndicat a dû abandonner sa plainte parce qu'il avait épuisé ses ressources.

[Français]

Dans son rapport de 2001 sur l'équité salariale, la Commission canadienne des droits de la personne a souligné les longs délais de traitement et la nature litigieuse des plaintes d'équité salariale. La commission a notamment constaté que les dossiers d'équité salariale représentaient moins de 8 p. 100 de toutes les plaintes qu'elle traitait, alors qu'elle consacrait à ces dossiers environ la moitié du total de ses dépenses en services juridiques.

[Traduction]

Au fil des ans, le gouvernement fédéral a beaucoup appris des enjeux traités, et la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public s'appuie sur l'expérience ainsi acquise. Nous nous sommes également inspirés des régimes proactifs provinciaux, des travaux du Groupe de travail sur l'équité salariale et des recherches menées au Canada et ailleurs dans le monde.

L'Ontario, le Manitoba et le Québec possèdent des régimes qui exigent la proactivité, une pratique qu'appuient la plupart des experts en la matière. Cependant, aucun de ces régimes ne prévoient d'obligations claires pour les employeurs et les agents négociateurs de traiter des enjeux d'équité salariale au moment d'établir ou de revoir les salaires.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public résout ce problème en exigeant des employeurs et des agents négociateurs qu'ils fassent exactement cela. La loi établit des exigences solides en matière de transparence, d'échange de l'information, de recours et d'évaluation régulière de l'équité dans la rémunération.

La loi ne permet pas aux parties de négocier ce droit de la personne, mais définit plutôt les obligations de chacune en ce qui concerne l'évaluation périodique de la façon de réaliser et de maintenir ce droit. Ce faisant, la loi prend acte du rôle important que la négociation collective, qui est en elle-même un droit fondamental, a joué dans l'histoire pour la réalisation et la protection des droits de la personne.

La négociation collective a une longue histoire à obtenir des gains, par exemple, aux salaires justes, aux heures de travail, aux conditions de travail — y compris le congé parental — ainsi qu'à la santé et sécurité au travail. Il n'est donc pas étonnant de constater que plusieurs études canadiennes — notamment des études menées pour le compte de l'Organisation internationale du Travail et du symposium sur la situation des femmes du Congrès du travail du Canada — sont assorties de recommandations visant à réaliser l'équité salariale par l'entremise des négociations collectives.

Le rôle des négociations collectives dans l'atteinte des objectifs en matière d'équité salariale soutient également les obligations du Canada aux termes de la Convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation internationale du travail. En vertu de l'article 2 de cette convention, les membres sont tenus d'intégrer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération.

Plus près de nous, dans leur réponse présentée en 2005 au comité à propos du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale, les ministres de la Justice et du Travail ont précisé qu'ils estimaient que la relation entre l'équité salariale et les négociations collectives, de même que les obligations des employeurs et des agents négociateurs, devaient faire partie de ce qu'ils appelaient les « questions primordiales » sur lesquelles doit reposer toute loi judiciaire en matière d'équité salariale ». La nouvelle loi intègre ces questions.

• (1110)

[Français]

Les exigences de la loi en matière de transparence et de responsabilisation comprennent l'obligation d'informer proactivement les employés de leurs droits au titre de la loi. Cette obligation est conçue pour renforcer la responsabilité à l'égard des résultats de toutes les parties impliquées.

[Traduction]

En outre, employeur et agent de négociation doivent s'acquitter avec sérieux leurs obligations aux termes de la loi, conjointement et de manière transparente. De fait, tous deux peuvent faire l'objet de sanctions pécuniaires si, de l'avis de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, ils ne respectent pas les dispositions de la loi.

La loi maintient également le droit des employés de déposer des plaintes auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, l'organisme quasi-judiciaire indépendant qui administre actuellement la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique une loi qui prévoit bon nombre de mesures de sauvegarde, notamment le droit de l'agent négociateur de recourir unilatéralement à un arbitrage exécutoire pour résoudre les différends.

Désormais, et il s'agit là d'un volet essentiel de la loi, les conseils d'arbitrage seront tenus de rendre des décisions à propos de questions de rémunération équitable. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public entrera en vigueur dès que le règlement sera établi par le gouverneur en conseil. Ce règlement sera élaboré par l'entremise d'un processus de consultation, et permettra de mieux définir et de préciser les termes, les obligations et les processus en vertu de la loi.

[Français]

En guise de conclusion, je tiens à souligner que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public permettra non seulement de protéger le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais elle constitue aussi la meilleure solution pour atteindre et, surtout, maintenir l'équité dans la rémunération pour les années à venir.

[Traduction]

Merci beaucoup. C'était là ma déclaration liminaire.

M. Danagher et moi sommes disposés à répondre à vos questions.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Merci infiniment.

Nous entamons notre première série de questions. Madame Neville, vous avez la parole.

**L'hon. Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci à vous deux de votre présence parmi nous.

J'ai de nombreuses questions. J'en avais déjà préparé certaines, mais d'autres découlent de votre exposé, madame Laurendeau.

Vous avez indiqué au début qu'il est parfois difficile de lire ce qui est écrit pour vous, et je dois admettre que j'éprouve un peu de difficulté à comprendre une partie de ce qui a été rédigé pour vous, mais j'y reviendrai.

Vous avez parlé du Manitoba, de l'Ontario et du Québec. D'après ce que je sais de ces provinces, cette loi et leurs lois provinciales ne concordent pas. Dans le peu de temps dont nous disposons, je voudrais que vous en fassiez ressortir les similitudes et les différences.

Nous savons qu'aucune consultation n'a été tenue avant l'entrée en vigueur de cette loi et des décisions relatives à l'équité salariale dans le budget. À la fin de votre déclaration préliminaire, vous indiquez que le règlement sera élaboré par l'entremise d'un processus de consultation qui permettra de mieux définir et de préciser les termes. Je souhaiterais avoir des précisions à cet égard.

Il y a certains points de votre exposé que je ne comprends simplement pas, notamment au paragraphe 13 et plus particulièrement au paragraphe 14. Au paragraphe 12, vous faites allusion à des études recommandant de parvenir à l'équité salariale par l'entremise des négociations collectives, ce que ne recommandent pas les nombreuses études et les nombreux exposés dont le comité a été saisi. En a-t-on tenu compte?

J'ai d'autres questions, mais j'attendrai de voir combien de temps il me restera.

• (1115)

**Mme Hélène Laurendeau:** Je commencerai pas vous résumer succinctement les similitudes entre notre loi et celles du Manitoba, de l'Ontario et du Québec. Le principal aspect que ces trois provinces ont en commun, c'est qu'elles sont dotées de régimes proactifs alors que le nôtre repose sur les plaintes. En vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, nous devons établir d'une façon proactive la valeur du travail en fonction de l'avenir, à l'exemple du Manitoba, de l'Ontario et du Québec, afin de mettre fin aux litiges interminables et de procéder à une évaluation à intervalles réguliers. Ce sont là les similitudes entre les trois régimes.

Il y a d'autres particularités importantes, notamment la façon d'établir la valeur du travail et le seuil pour la prédominance féminine.

**L'hon. Anita Neville:** Votre régime est assez différent de celui du Manitoba — d'après ce que je sais de ce dernier — sur le plan des catégories d'emplois à prédominance féminine. La barre est plus haute; elle n'est pas plus basse.

**Mme Hélène Laurendeau:** En fait, selon nos renseignements, le seuil s'établit à 70 p. 100 au Manitoba, le même que celui dans la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. En Ontario, il s'élève à 60 p. 100 — à 70 p. 100 pour les hommes. Au Québec, il est de 60 p. 100. Ce sont là les similitudes; les proportions sont comparables. Une caractéristique d'un régime proactif, c'est que la prédominance masculine ou féminine n'est pas un seuil fixe et tranché, mais constitue le fondement de l'analyse effectuée.

Je voudrais revenir sur un point pour signaler que nous appliquons différemment la proactivité dans la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Contrairement aux trois provinces, on procède à une évaluation de ce qu'est une rémunération équitable lors des négociations collectives. À n'en pas douter, c'est propre à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Pour répondre à votre question sur la façon dont le règlement sera élaboré, je demanderai peut-être à mon collègue de donner un aperçu de la manière dont nous escomptons procéder. Cependant, nous voulons nous assurer notamment que le règlement fera l'objet de consultations.

**L'hon. Anita Neville:** Pourrais-je vous demander pourquoi vous êtes prêts à tenir des consultations sur le règlement, ce qui est positif, alors que l'élaboration de la loi n'en a fait l'objet d'aucune?

• (1120)

**Mme Hélène Laurendeau:** Je dois apporter quelques précisions. Nous avons beaucoup tablé sur tout ce qui a été accompli au cours des années précédentes, en l'occurrence le rapport du groupe de travail Bilson et l'analyse effectuée après sa publication. Abordons maintenant la nécessité des consultations. Nous avons estimé que nous possédions suffisamment de renseignements pour élaborer les fondements de la loi, mais qu'il fallait élargir un peu notre champ d'action sur le plan de la mise en oeuvre, étant donné qu'il était précisé dans la loi que les choses évolueront. Il était nécessaire de procéder à de vastes consultations sur la rédaction des aspects pratiques du règlement.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Il vous reste une demi-minute.

**M. Dan Danagher (directeur exécutif, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor):** Votre troisième question portait sur l'inclusion de l'équité salariale dans les négociations collectives et des analyses effectuées à cet égard. En toute franchise, je vous dirai qu'aucune évaluation exhaustive ne permet d'en arriver à votre conclusion. Bien sûr, des témoins ont indiqué ne pas aimer cette approche. Nous avons donc élaboré un système doté de mesures de protection. À mon avis, ce qu'on craignait le plus et ce qu'on nous a répété le plus souvent, c'est qu'on « évitait de prendre des mesures qui assureraient l'équité salariale ». Nous veillerons à ce que cela ne se produise pas, la loi visant à ce que toutes les parties à la table de négociations soient tenues d'aborder les questions d'une façon proactive et sérieuse.

**La vice-présidente (Mme Patricia Davidson):** Très bien. Merci.

Nous passons maintenant à Mme Demers, qui dispose de sept minutes.

[Français]

**Mme Nicole Demers (Laval, BQ):** Merci, madame la présidente.

Madame Laurendeau, monsieur Danagher, merci d'être ici ce matin. Votre témoignage m'a étonnée, madame Laurendeau. Quand vous avez témoigné devant le Comité sénatorial des droits de la personne le 25 mai dernier, vous avez affirmé que les ministres responsables de l'époque avaient écrit au Parlement pour dire qu'ils ne suivraient pas les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale. Pourtant, les ministres Irwin Cotler et Joe Fontana ont formellement témoigné devant le Comité de la condition féminine en novembre 2005 et promis formellement de déposer un projet de loi sur l'équité salariale au printemps 2006.

On sait que le gouvernement a changé, mais à ce moment-là, ils laissaient entendre que le projet de loi reprendrait essentiellement les pistes proposées par le Groupe de travail sur l'équité salariale présidé

par Mme Bilson. Je trouve étrange que vous disiez maintenant qu'ils avaient écrit une lettre disant qu'ils ne présenteraient pas de projet de loi, alors qu'ils ont témoigné devant nous pour nous dire qu'ils allaient en présenter un. S'ils voulaient présenter un projet de loi au printemps 2006, je suppose qu'un avant-projet de loi avait déjà été concocté en novembre 2005, que les fonctionnaires des ministères du Travail ou de la Justice avaient déjà commencé à élaborer un projet de loi. On ne promet pas de déposer un projet de loi deux ou trois mois plus tard si on n'a pas déjà entamé le processus.

J'aimerais entendre vos commentaires, madame Laurendeau.

**Mme Hélène Laurendeau:** Il est certain que depuis la parution du rapport du groupe de travail Bilson, plusieurs activités ont eu lieu. Il y en a eu à plusieurs époques et dans le cadre de divers gouvernements. Il est certain également, selon la réponse donnée au comité en 2005, que l'intention de recourir à un projet de loi dans un avenir plus ou moins déterminé était exprimée. Toutefois, je ne serais pas en mesure de vous dire si une date avait été précisée. Dans la réponse, on indiquait aussi que ce projet de loi devait régler le rapport entre le processus de négociation collective et le régime d'équité salariale.

**Mme Nicole Demers:** Mais est-ce que ça ne contredit pas votre déclaration voulant que ces gens aient écrit au Parlement pour dire qu'ils ne suivraient pas les recommandations du groupe?

**Mme Hélène Laurendeau:** Je ne me souviens pas d'avoir dit qu'ils avaient écrit au Parlement. Je me suis sans doute fondée sur la réponse de 2005 du comité. C'est sur elle que je me fonde dans ce cas-ci également. Évidemment, je m'en tiens à cette réponse, à savoir qu'on allait s'assurer de régler cette pression entre le régime d'équité salariale et la négociation collective.

• (1125)

**Mme Nicole Demers:** Divers témoins nous ont appris que, malheureusement, les groupes de syndicats ou d'employés n'avaient pas été consultés dans le cadre de l'élaboration de ce projet de loi. On ne sait pas non plus qui sera consulté quand la réglementation sera élaborée.

Pourriez-vous nous indiquer s'il est prévu que certains groupes ou personnes seront consultés? Le cas échéant, si l'élaboration du projet de loi ne correspond pas à leurs attentes et à leurs espoirs, la réglementation pourra au moins régler certains irritants.

**Mme Hélène Laurendeau:** Il est clair, pour ce qui est des règlements, qu'on veut s'assurer de clarifier des éléments clés des processus de mise en oeuvre. Il est clair aussi — et je demanderais à mon collègue de vous donner plus de détails à ce sujet — que nous avons l'intention de mener des consultations plus larges que celles permises dans le cadre de l'élaboration de la loi.

**Mme Nicole Demers:** Pourquoi le processus d'élaboration de la loi était-il aussi pointu, en termes de consultations?

**Mme Hélène Laurendeau:** Nous avons contribué à la loi portant sur la mise en oeuvre du budget. Or, pour presque tous ces sujets, celle-ci restreint la façon d'élaborer les politiques. Cela dit — et j'insiste là-dessus —, je ne veux pas dire qu'il n'y a eu aucun processus de consultation à ce sujet.

Encore là, nous avons continué de nous fonder sur tous les éléments de recherche utilisés dans le cadre du groupe de travail Bilson. Celui-ci avait réalisé une analyse somme toute assez exhaustive qui nous a permis de nous faire une idée assez précise de ce qui serait essentiel à un régime d'équité salariale. Ça incluait entre autres la nécessité d'appliquer un régime proactif ainsi qu'un mécanisme de maintien efficace et applicable.

**Mme Nicole Demers:** Est-il fréquent qu'un projet de loi de cette envergure soit intégré à un budget? Je vous pose la question parce que je ne suis ici que depuis cinq ans.

**Mme Hélène Laurendeau:** Les lois sur le budget sont généralement assez volumineuses. Je ne peux pas vous dire si certains types de lois y sont plus fréquemment intégrés que d'autres. Il est arrivé que d'autres lois sur le budget comprennent des réformes fondamentales ayant trait à d'autres politiques, dans d'autres domaines. Pour ce qui est de savoir si c'est habituel ou non, je dirais que le véhicule budgétaire demeure un véhicule. C'est un processus législatif qui comporte ses propres contraintes. Il est très rare qu'un projet de loi sur le budget compte une quinzaine de pages. En effet, ils sont toujours assez volumineux. Ils contiennent des dispositions qui peuvent être importantes dans le cadre des activités d'un gouvernement.

**Mme Nicole Demers:** Serait-il possible d'obtenir une copie de l'avant-projet de loi qui avait été élaboré en 2005 et que MM. Cotler et Fontana avaient promis de déposer au printemps 2006?

Serait-il possible aussi de déposer la liste des témoins que vous entendez rencontrer pour la consultation relative au développement des règlements de la loi adoptée?

**Mme Hélène Laurendeau:** Je peux certainement vérifier s'il existait un avant-projet de loi et s'il est disponible. Honnêtement, je n'en suis pas convaincue. Je ne sais pas s'il y en a un, mais je m'engage à faire la vérification.

Je vais demander à mon collègue d'aborder la question des gens qui seront rencontrés. On n'a évidemment pas encore une liste concrète de témoins, mais on a certainement une bonne idée des groupes qu'on entend consulter.

• (1130)

[Traduction]

**La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)):** Merci.

C'est au tour de Mme Demers.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Merci, madame la présidente.

[Traduction]

**La présidente:** Madame Boucher.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoulu, PCC):** Bonjour et merci. C'est très intéressant de vous entendre et d'entendre un autre son de cloche.

Nous avons reçu beaucoup de témoins, surtout des femmes universitaires qui étaient opposées à cette loi. Pour ma part, je trouve qu'elle est proactive. Auparavant, les employés déposaient une plainte, et il fallait des années et des années avant que ça se règle. On a vu ça. Cette nouvelle loi veille à ce que les employeurs et les syndicats collaborent dès le début afin de s'assurer que, nous, les femmes, recevions la rémunération que nous méritons.

Comment le fait d'intégrer cette connotation d'équité salariale au processus de négociation peut-il permettre d'accroître la rapidité de la résolution des différends en matière d'équité salariale? Beaucoup de gens nous ont dit ne pas voir la chose comme ça. J'aimerais savoir ce qu'il en est.

**Mme Hélène Laurendeau:** Je vous remercie beaucoup de poser la question. En effet, c'est une des caractéristiques de cette loi qui semblent le plus difficiles à expliquer. Le régime de plaintes nous a enseigné une chose: on avait un processus de négociation collective géré par une loi sur les relations de travail qui imposait aux parties des obligations très claires. Le régime de relations de travail est basé sur une foi profonde envers le caractère démocratique du mouvement syndical et une conviction de la nécessité de négocier de bonne foi les enjeux relatifs au milieu de travail, dont les salaires. Ce processus est très encadré. Il y a des obligations claires. Il y a un processus de plaintes, si on négocie de mauvaise foi ou si les employés sont mal représentés par leur syndicat.

[Traduction]

Cette situation est donc régie sur le plan législatif.

[Français]

En parallèle, on avait un processus de plaintes en matière d'équité salariale qui permettait de revenir en arrière sur des salaires déjà négociés et qui permettait à l'agent négociateur de déposer des plaintes sans nécessairement devoir se questionner sur les positions qu'il avait avancées à la table de négociation. Nous entendons nous assurer que le processus est rigoureux et rapide. Par ce projet de loi, le Parlement a voulu attendre que les parties mettent sur la table, à un endroit précis, tous les enjeux en matière de rémunération, tant ceux qui ont trait à la compétitivité qu'à l'équité salariale.

Le cycle de négociation collective revient à peu près tous les deux ou trois ans, et non tous les 15 ou 20 ans, comme c'est le cas du processus de plainte d'équité salariale. Le processus oblige les parties à discuter de tous les enjeux de façon régulière. Les parties doivent également produire un rapport sur l'évaluation de l'équité salariale, en vue d'informer les employés sur la façon dont les enjeux ont été examinés. Les employés qui ratifient une convention collective vont aussi ratifier le rapport sur les enjeux d'équité salariale de façon transparente, complète et rapide, en tenant compte de tous les *safeguards* de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique par rapport au processus de négociation.

L'intention qui sous-tend cette législation est de faire en sorte que les enjeux en matière de rémunération équitable pour les femmes ne soient pas traités complètement en dehors du processus de négociation, mais qu'ils soient au coeur des enjeux fondamentaux de la négociation collective. À notre avis, c'est là le vrai changement fondamental. Même les régimes proactifs du Québec et du Manitoba laissent encore ces enjeux à l'extérieur.

[Traduction]

La loi visait à s'assurer que ces aspects fondamentaux se retrouvent au coeur du processus démocratique lorsque les syndicats présentent leurs demandes à la table de négociations.

• (1135)

[Français]

**Mme Sylvie Boucher:** À plusieurs reprises, certaines personnes sont venues nous dire qu'avec cette législation, on retournait en arrière. Si elle était proactive, ce ne serait pas le cas. Nous voulons avancer.

D'après vous, le fait que toutes les parties intéressées du processus de négociation collective mettent les points sur les *i* pour les femmes nous fait-il retourner en arrière?

**Mme Hélène Laurendeau:** L'intention n'est certes pas de retourner en arrière, c'est bien clair. Au contraire, on voulait utiliser un régime parmi les plus archaïques, c'est-à-dire axé sur les plaintes, et en faire le plus avant-gardiste des régimes proactifs.

Il faut reconnaître que la proactivité qu'on a expérimentée en Ontario, au Québec ou au Manitoba a donné des résultats. Ces législations ont donné des résultats positifs, mais je vous dirais qu'elles ont encore des

[Traduction]

des difficultés pour assurer le maintien de l'équité salariale.

[Français]

C'est précisément ce que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public veut régler. Elle vise à bâtir sur la force des régimes qui ont été expérimentés dans les provinces, afin de pouvoir analyser l'équité salariale et de maintenir de façon rigoureuse et proactive les gains réalisés. Ainsi, on évite d'avoir, comme c'est le cas au Québec, une description d'une obligation de maintien qui n'est pas décrite et à l'égard de laquelle les parties restent un peu sur leur faim, à savoir comment elles vont maintenir les acquis qu'elles ont obtenus grâce à leur nouvelle loi.

**Mme Sylvie Boucher:** Merci beaucoup.

[Traduction]

**La présidente:** Irene.

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

Je vous remercie infiniment de votre présence parmi nous aujourd'hui.

L'étude que nous effectuons est très importante, et le comité est très préoccupé. Je pense que nous avons vraiment à coeur de mener à bien notre travail pour que le Parlement soit au courant des opinions dont on nous a fait part. Cet engagement de notre part n'encourage énormément, et je suis ravie que vous ayez pu comparaître afin que nous puissions terminer notre étude aujourd'hui et jeudi. Cependant j'aurais quelques questions à vous poser.

A comparu devant nous un certain John Farrell d'Employeurs des transports et communications de régie fédérale. Je l'ai interrogé sur les forces du marché et la prise en compte de ce phénomène dans la nouvelle loi. Il a répondu que, à la suite de la nouvelle loi, il s'attendait à ce que beaucoup plus de pressions soient exercées pour que les salaires baissent à cause des forces du marché et de la conjoncture actuelle. Il prévoit que les salaires pourraient très bien diminuer.

Je me demande ce que vous en pensez. Vous attendez-vous à ce que les salaires des femmes du secteur public baissent à cause de cette loi?

**Mme Hélène Laurendeau:** J'ai deux précisions à apporter sur ce point. Les pressions sont exercées pour ralentir l'augmentation des salaires. Je pense que c'est le phénomène auquel nous avons assisté au cours des derniers mois. Il est passablement généralisé.

Maintenant, les salaires vont-ils baisser? Je le répète, leur croissance sera peut-être restreinte. C'est du moins mon analyse de la situation.

Quelles en seront les répercussions sur les salaires des femmes du secteur public? Voici pourquoi la mesure législative est si opportune.

S'il y a moins d'argent que par les années précédentes, il est encore plus important que les décisions salariales ne débouchent pas sur des résultats non voulus susceptibles d'entraîner de la discrimination directe. C'est même essentiel d'en faire notre priorité lorsque les crédits sont répartis entre les différents groupes, de sorte que tous seront traités d'une façon juste et recevront une rémunération équitable.

Par conséquent, les forces du marché exerceront une influence. C'est d'ailleurs toujours le cas lorsqu'on fixe les salaires. Il faut par contre s'assurer que les décisions que nous prenons à cet égard ne débouchent pas sur des disparités entre les hommes et les femmes. C'est précisément l'objectif visé par cette loi.

• (1140)

**Mme Irene Mathysen:** Par conséquent, tous les salaires diminueront. Vous prévoyez une dépression.

**Mme Hélène Laurendeau:** Je généralise un peu, mais je suppose que la légère contraction du marché actuelle influera sur les salaires. Je ne crois pas que tous les salaires baisseront, mais leur croissance risque d'être en quelque sorte ralentie momentanément.

Je ne voudrais pas que vous ayez l'impression que les salaires baisseront dans la fonction publique. Cela n'arrivera pas. Les salaires, vous le savez, augmenteront cette année et l'année prochaine ainsi qu'en 2010-2011. Cependant, cette augmentation est-elle et sera-t-elle analogue à celle des dernières années? Non. J'estime également que les employés du secteur privé feront face aux mêmes difficultés parce que l'argent est rare, et je croirais que la croissance de leurs salaires sera également ralentie.

**Mme Irene Mathysen:** Très bien. Merci.

Je veux revenir sur certains points abordés par Mme Neville.

Vous dites que la nouvelle loi ne permettra pas qu'on évite de prendre des mesures qui assureraient l'équité salariale, qui est un droit individuel. Pourtant, on a affirmé le contraire dans la plupart des témoignages que nous avons entendus. Je pense que la seule exception a été le groupe des employeurs.

Au paragraphe 12 de votre exposé, vous indiquez que le Congrès du travail du Canada recommande de réaliser l'équité salariale par l'entremise des négociations collectives. Ce n'est malheureusement pas ce que nous ont confié ses représentants. Ce n'est absolument pas ce qu'ils ont dit.

Si l'équité salariale est abordée, elle le sera à une table de négociations distincte destinée précisément à s'assurer qu'elle sera examinée d'une façon juste sans interférence de la part de toutes les autres questions. Il s'agit de s'assurer que les femmes ne seront pas victimes du fait que leurs besoins particuliers seront sacrifiés au profit des salaires et avantages sociaux.

Pourriez-vous me donner des précisions puisqu'il semble y avoir une contradiction?

**Mme Hélène Laurendeau:** Je vais m'en remettre à mon collègue pour ce qui est du Congrès du travail du Canada, étant donné qu'il a fait des recherches approfondies sur le sujet.

Par ailleurs, en ce qui a trait aux autres conditions d'emploi, je dois dire que la notion de responsabilité conjointe entre l'employeur et les agents négociateurs existe. L'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne stipule clairement que pour toutes autres conditions de travail, l'employeur et les agents négociateurs ne doivent pas faire de discrimination. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public prévoit la même protection à l'égard des salaires.

J'ajouterais qu'en ce qui concerne les autres conditions de travail, cela fonctionne très bien. Quand vous êtes assis à la table de négociation, vous pouvez regarder votre partenaire droit dans les yeux, parfois sur des demandes dont vous ignorez le caractère discriminatoire. Si une analyse démontre que certains facteurs ont une incidence négative sur les femmes ou les personnes ayant une déficience, à ce moment-là, vous avez l'obligation conjointe de le signaler et de trouver une solution. Tout ce que je dis, c'est qu'il serait bon d'en faire autant sur le plan de la rémunération en tenant un débat exhaustif.

Je vais maintenant laisser le soin à mon cher collègue de vous parler du Congrès du travail du Canada.

**M. Dan Danagher:** Très bien. Je sais que...

**La présidente:** Je suis désolée, mais pourriez-vous conclure rapidement? Nous n'avons plus de temps, mais allez-y.

**M. Dan Danagher:** Lorsque M. Farrell a comparu devant le comité, il a parlé du Symposium des femmes du Congrès du travail du Canada tenu en 1999. Je vois que vous avez retenu ce qu'il a dit.

Nous avons beaucoup d'autres recherches universitaires internationales, que nous serions heureux de partager avec la greffière du comité, notamment de la Fédération syndicale européenne des services publics, qui démontrent que l'intégration des questions liées au genre et au processus de négociation collective est un excellent moyen de faire cesser la marginalisation des préoccupations des femmes. Nous serons disposés à les transmettre au comité.

•(1145)

**La présidente:** Merci beaucoup.

Avant de passer au deuxième tour, je vais demander à chacun d'entre vous de respecter le temps qui lui est alloué. Nous allons commencer par Mme Zarac. Chaque député se verra accorder quatre minutes, plutôt que cinq, afin que tout le monde puisse avoir la possibilité de s'exprimer.

[Français]

**Mme Lise Zarac (LaSalle—Énard, Lib.):** Je serai d'abord un peu redondante, mais je pense que c'est important de souligner que tous les témoins qu'on a entendus jusqu'ici s'opposent à cette législation, sauf, bien entendu, des associations patronales.

On débute tout le temps en mentionnant la lourdeur et le temps qu'il faut pour régler les plaintes en matière d'équité salariale qu'on a dû subir dans le passé. Par contre, je crois qu'il est injuste de laisser la responsabilité à un employé de faire une plainte. J'ai de la difficulté à comprendre que c'est de la proactivité que d'enlever les plaintes en disant qu'on ne veut pas traiter avec elles. Par contre, si une employée décide de porter plainte, elle n'a pas de soutien, et même si elle en a un, cela entraînera une pénalité pour la personne, l'organisme ou le syndicat qui va la soutenir. Ce n'est pas exactement ce que j'appelle de la proactivité.

J'ai aussi de la difficulté à comprendre pourquoi vous tenez tant à apporter cela dans une négociation collective. Pourquoi le processus ne serait-il pas un processus à part, équitable, d'évaluation de poste?

Pouvez-vous m'expliquer pourquoi vous ne pouvez pas concevoir qu'il y ait deux processus pour assurer l'équité.

**Mme Héléne Laurendeau:** Les régimes actuels sont bâtis tel que vous le décrivez et ils ont effectivement donné des résultats, sauf que quand vient le temps de se rasseoir pour déterminer les salaires, la lourdeur de deux processus pour procéder au maintien est une chose qui avait été identifiée dans nos analyses comme étant une problématique à régler. On a déterminé que la meilleure façon de faire était de marier les deux processus, non pas d'en diluer un au profit de l'autre ou d'en éliminer un au profit de l'autre, mais de marier les deux processus d'analyse.

**Mme Lise Zarac:** Comment vous assurez-vous que l'employeur respecte cette équité, si ce n'est pas déjà négocié?

**Mme Héléne Laurendeau:** L'idée, c'est d'avoir une conversation conjointement, comme c'est le cas dans le cadre des processus d'équité salariale proactifs. Il y a une présence patronale-syndicale dans les comités d'équité salariale, entre autres au Québec, si on prend cet exemple. L'idée est de s'assurer que la conversation se fait entièrement à un seul endroit et que l'analyse conjointe se fait aussi à cet endroit, c'est-à-dire à la table de négociation.

**Mme Lise Zarac:** Dans ce cas, l'équité salariale ne devient-elle pas un élément comme un autre de la convention? Lorsque l'employé devra décider s'il appuie la convention ou non, il prendra en considération ce qui est important pour lui et laissera peut-être de côté la question de l'équité au profit d'autres choses, alors que cette équité devrait exister à la base. Dans le cadre de cette nouvelle législation, comment vous assurez-vous que l'employeur remplit ces conditions?

**Mme Héléne Laurendeau:** L'employeur et l'agent négociateur...

[Traduction]

**La présidente:** Vous avez 30 secondes pour répondre.

**Mme Héléne Laurendeau:** En peu de mots, je répondrais qu'on assurera une transparence, et que l'évaluation en matière de rémunération équitable sera autonome, mais tout de même faite dans le cadre du cycle de négociation.

[Français]

De cette façon, les gens pourront évaluer l'exercice.

**Mme Lise Zarac:** Quand vous parlez des gens...

**Mme Héléne Laurendeau:** Il s'agit des employés qui auront à voter sur les conventions collectives et les évaluations d'équité dans la rémunération.

**Mme Lise Zarac:** Voteront-ils séparément sur l'équité?

**Mme Héléne Laurendeau:** Non, ils voteront sur tout en même temps.

**Mme Lise Zarac:** Que voulez-vous dire?

**Mme Héléne Laurendeau:** Ce sera dans le cadre d'un même processus.

**Mme Lise Zarac:** Cela sera donc un des choix de la convention. Trouvez-vous cela équitable?

[Traduction]

**La présidente:** Je suis désolée; votre temps est écoulé.

Cathy McLeod, allez-y, je vous prie.

• (1150)

**Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC):** Merci, madame la présidente.

Merci également aux témoins d'avoir accepté de se joindre de nouveau à nous après la séance de jeudi dernier.

Dans le cadre de ce processus, je pense que personne ne conteste le fait que l'ancien système ne fonctionnait pas. Toutefois, la conception du nouveau système suscite peut-être certaines questions, et je suis ravie que vous soyez ici pour nous en parler. Vous avez déjà eu la possibilité de décrire bon nombre d'entre elles.

La première question, c'est le fait qu'on ne soumet pas des droits de la personne à la négociation. Il y a ensuite la question de savoir pourquoi il est aussi important de marier les deux processus. Vous avez été interrompu lors de la dernière question, alors j'aimerais vous permettre de répondre plus en profondeur à la préoccupation de Mme Zarac concernant le mariage de ces deux processus.

Par ailleurs, on craint que la Commission des relations de travail dans la fonction publique n'ait pas l'expertise nécessaire pour régler ce genre de question. J'aimerais que vous nous en parliez. Je constate que seulement 80 p. 100 du travail de la Commission des droits de la personne a porté là-dessus, mais je suppose qu'on a adopté certaines stratégies et que vous avez confiance en la capacité de ce groupe d'acquiescer les compétences et l'expertise lui permettant de faire progresser ce dossier.

Vous pourriez peut-être nous parler de ces deux aspects.

**Mme Hélène Laurendeau:** En ce qui a trait à l'expertise de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, sachez qu'elle appuie actuellement les parties au plan de la recherche sur les traitements. Par conséquent, il est possible d'améliorer cette capacité afin d'y inclure l'évaluation en matière de rémunération équitable. Notre stratégie de mise en oeuvre vise en partie à quantifier avec la commission les besoins en recherche auxquels elle devra répondre, compte tenu de ses nouvelles responsabilités. Nous voulons donc nous assurer que l'organisme indépendant sera en mesure de le faire.

Il convient de signaler que la Commission des relations de travail compte parmi ses membres à temps partiel l'ancienne présidente du groupe de travail Bilson. La commission peut donc compter sur son expérience. Nous sommes convaincus que cette institution, qui existe depuis 40 ans, qui a toujours soutenu les parties dans diverses situations difficiles, qui appuie le processus de négociation et qui a actuellement une capacité en matière de recherche sur les traitements, sera capable de remplir ce nouveau rôle.

**Mme Cathy McLeod:** Je crois fermement que plus il y aura d'organisations et de groupes qui seront dotés de ces compétences et de ces capacités, au lieu que tout relève de la Commission des droits de la personne, mieux nous nous porterons. Cela en fait maintenant partie intégrante.

Pour ce qui est de l'importance de l'associer à la convention collective... vous n'avez pas eu la possibilité de répondre à Mme Zarac.

**La présidente:** Vous n'avez toutefois que 30 secondes pour le faire.

**Mme Hélène Laurendeau:** Je vais vous donner plus de précisions.

Je tiens à dire que les ressources du côté de l'agent négociateur et de l'employeur ne se penchent malheureusement pas toujours en même temps sur ces questions. En les réunissant dans une même

pièce, on pourrait s'assurer de tenir une discussion exhaustive tous les trois ou quatre ans dans le cadre du processus de négociation. Toute l'expertise serait à la table, plutôt que d'avoir — comme c'est souvent le cas au sein des grandes associations syndicales — une équipe qui négocie et une autre qui mène l'évaluation en matière de rémunération équitable.

Merci.

**La présidente:** Merci.

Monsieur Desnoyers.

[Français]

**M. Luc Desnoyers (Rivière-des-Mille-Îles, BQ):** Merci, madame la présidente.

Je n'ai pas eu l'occasion de rencontrer beaucoup de témoins, mais ceux que j'ai rencontrés ont mentionné que c'était une loi régressive qui n'était pas applicable afin d'obtenir l'équité salariale. Dans un premier temps, vous dites qu'elle est proactive. La seule obligation que l'employeur a en vertu de la loi actuellement, c'est d'informer le syndicat. Il n'a pas à travailler conjointement avec lui à l'étude ou à l'analyse des dossiers en matière d'équité salariale. Or, on sait pertinemment que les employeurs détiennent beaucoup d'informations confidentielles dont on a besoin quand on veut établir l'équité salariale. Donc, quand vous dites que c'est une approche proactive, en ce sens, je prends ça avec réserve.

Vous dites aussi qu'elle est proactive dans l'autre sens, où on a déjà une expérience avec la loi actuelle, avec des études qui ont été faites avec l'Alliance de la fonction publique et le Conseil du Trésor, qui ont pris à peu près quatre ans avant d'établir les règles du jeu qui sont maintenant claires. Maintenant, vous nous dites que c'est la négociation collective qui va tout régler cela. La négociation collective, avant la venue des lois sur l'équité salariale, a été, dans toutes les provinces, la cause des iniquités salariales. Or, vous retournez en arrière, vous remettez cela entre les mains de la négociation collective. Le gouvernement, en fin de compte, veut recréer de l'iniquité salariale.

Voici ma dernière question — j'en aurai d'autres s'il me reste du temps. Pourquoi la loi s'applique-t-elle aux employés fédéraux, alors que les entreprises fédérales, elles, gardent le système existant? On dit qu'on change le système pour les employés fédéraux parce qu'il n'est pas bon, mais pour les entreprises fédérales, on dit qu'il est bon.

• (1155)

**Mme Hélène Laurendeau:** Très brièvement, je porterais à votre attention les articles 4 et suivants de la loi, qui décrivent très clairement quelque chose qui n'existait pas dans les anciens régimes d'équité salariale, qui sont tous venus après l'introduction de la négociation collective, c'est-à-dire une description claire du processus selon lequel les employeurs et les agents négociateurs devront, d'une part, partager l'information et travailler ensemble sur les analyses d'équité salariale. L'articulation de ce type d'obligation n'existe nulle part présentement, ni dans les régimes proactifs existants, puisqu'ils parlent d'un processus séparé, ni, évidemment, dans les régimes...

**M. Luc Desnoyers:** Je dois vous arrêter. Vous dites que ça n'existe pas. Or, au Québec, le régime d'équité salariale exige l'échange entre les partenaires, et cela ne se fait pas à la table de négociation. Il exige cet échange d'information importante pour faire l'équité salariale et le suivi aussi. En tout cas, ce n'est pas indiqué à l'intérieur de ce que vous avez mentionné.

**Mme Hélène Laurendeau:** Je vous inviterais justement à lire les articles 4 et suivants de la loi, qui prévoient quelque chose de très similaire à ce que vous décrivez, mais dans le cadre de la négociation collective, soit l'échange de l'information fondamentale et la nécessité de s'asseoir ensemble pour faire ces analyses d'équité au chapitre de la rémunération.

**M. Luc Desnoyers:** Tout à l'heure, vous avez dit que ce sera un vote identique pour tout le monde. Il portera sur l'équité des salaires et les conditions de travail. Vous savez que le rapport de force joue à l'intérieur de cela, quand on parle d'une négociation collective. Donc, ce sont souvent les rapports de force existants entre les groupes régis par une même convention collective qui créent des inéquités. Ne pensez-vous pas que cela pourrait recréer de l'iniquité?

**Mme Hélène Laurendeau:** Je dirais simplement à ce sujet qu'il y a effectivement un élément de changement culturel dans la façon dont on entend aborder la négociation collective. Et ce changement culturel nécessitera que les principes d'équité dans la rémunération aient une place pleine et entière à la table de négociation. Les parties sont responsables de s'assurer que c'est fait de cette façon.

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

Madame Mathysen.

**Mme Irene Mathysen:** Merci.

J'aimerais revenir à ce qu'ont dit certains témoins. Ils se sont entendus, entre autres, sur l'inefficacité de l'approche axée sur les plaintes. Dans ce cas, si l'objectif est d'en arriver à une décision équitable dans le dossier de la parité salariale, pourquoi ne pas simplement adopter le rapport de 2004 sur l'équité salariale? En général, les témoins étaient d'accord pour dire que c'était la bonne chose à faire. Pourquoi cela ne fait-il pas partie de la loi?

**Mme Hélène Laurendeau:** On a reproduit et adopté dans cette mesure législative certaines caractéristiques qu'on a jugées essentielles, comme la proactivité, mais la ministre avait déterminé à l'époque, à la lumière du rapport du groupe de travail, que cette loi ne permettait pas d'harmoniser le cycle de négociation collective et l'évaluation en matière de rémunération équitable. À cet égard, on s'est fondé sur les résultats du rapport et on s'est attaqué aux problèmes soulevés dans le rapport.

• (1200)

**Mme Irene Mathysen:** Cela ressemble plutôt à une décision idéologique.

J'aimerais revenir à la question des seuils. Vous avez dit que les seuils prévus dans la loi se comparaient à ceux que l'on retrouvait dans d'autres lois ailleurs au pays, alors que nous savons que le seuil pour un groupe majoritairement composé de femmes est de 70 p. 100 pour des groupes de moins de 100 employés, de 60 p. 100 pour des groupes entre 100 et 500 employés, et de 55 p. 100 pour des groupes de plus de 500 employés. Il y a donc un écart important.

Pouvez-vous expliquer le raisonnement qui a mené à fixer le seuil de la LERSP à 70 p. 100?

**M. Dan Danagher:** Nous avons dressé le bilan des plaintes que nous avons traitées et réglées ces 30 dernières années. À quelques

exceptions près, les plaintes provenaient des groupes constitués à 70 p. 100 ou plus d'un sexe.

Depuis l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1977, la présence des femmes dans la fonction publique s'est accrue considérablement. Si je ne me trompe pas, à l'heure actuelle, l'effectif de la fonction publique se compose de 56 p. 100 de femmes. Dans une certaine mesure, nous devions donc nous pencher sur ce qui était raisonnable pour appuyer un régime proactif, et le seuil de 70 p. 100 semblait avoir ciblé les problèmes du passé. Comme vous l'avez dit, il correspond aux seuils que l'on retrouve dans d'autres lois, pas seulement au Manitoba; mais dans d'autres pays, tels que la Nouvelle-Zélande.

Malheureusement, il n'y a pas de vérité universelle. Il n'y a pas de chiffres sur lesquels se fonder pour ce qui est de la prédominance d'un sexe. Cela correspondait toujours à la proportion de 70 p. 100, d'après le bilan des 30 dernières années.

**La présidente:** Merci.

Je suis désolée, Irene, mais votre temps est écoulé.

Madame O'Neill-Gordon.

**Mme Tilly O'Neill-Gordon (Miramichi, PCC):** Je vais partager mon temps de parole avec Candice.

**La présidente:** D'accord. Vous avez donc deux minutes chacune.

**Mme Tilly O'Neill-Gordon:** D'accord. Merci.

Comme nous le savons tous, la rémunération équitable n'est possible que lorsque toutes les parties collaborent et parviennent à une entente sur toutes les questions. Je sais que de nombreux témoins sont contre cette idée, mais ayant travaillé avec mes électeurs et siégé récemment à un forum des femmes, je sais aussi que de nombreuses femmes s'en réjouissent.

J'aimerais savoir le type de commentaires que vous recevez. Qu'est-ce que les gens considèrent comme l'une des plus grandes réalisations pour les femmes?

**Mme Hélène Laurendeau:** Merci pour votre observation. Cela me rassure, étant donné certaines questions qui surgissent.

Je dirais qu'il y a un commentaire qui revient une fois que les gens ont compris les fondements. Certaines femmes ont indiqué qu'elles se faisaient mieux entendre par l'entremise du mouvement syndical. Je mentirais si je disais que c'est le cas d'un grand nombre de femmes, mais parmi celles qui sont réellement engagées dans ce dossier, il y en a qui affirment avoir maintenant voix au chapitre et ne plus être marginalisées.

Merci pour cette question.

**La présidente:** Madame Gordon.

**Mme Tilly O'Neill-Gordon:** Je pense qu'en étant négatif tout le temps, on ne fait qu'empirer les choses; par conséquent, en adoptant une attitude plus positive...

**La présidente:** Madame Hoepfner.

**Mme Candice Hoepfner (Portage—Lisgar, PCC):** J'aimerais revenir sur les propos de ma collègue. Quand nous avons entrepris cette étude, j'étais très curieuse de savoir quels étaient les arguments contre cette loi. D'après ce qu'ont dit les témoins qui s'y opposent, je peux vous dire que c'est une question très chargée idéologiquement et politiquement. Après avoir entendu les témoins et mené cette étude, je suis plus que jamais convaincue que nous progressons dans le meilleur intérêt des femmes. Je suis très fière des travaux que nous avons accomplis, et je pense que c'est pour le bien des femmes.

J'ai une brève question. On a soulevé une question à propos de l'équité salariale par rapport à la rémunération équitable. Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?

• (1205)

**Mme Hélène Laurendeau:** Si nous sommes arrivés à la rémunération équitable, c'était pour mieux s'aligner sur les documents dont le Canada est signataire, la convention internationale sur l'égalité de rémunération. Nous avons opté pour la rémunération étant donné que c'est un terme plus global, puis pour l'égalité, car nous voulions revenir à l'origine de l'engagement que nous avons pris à l'échelle internationale.

**Mme Candice Hoepfner:** Merci.

**La présidente:** Merci.

C'est tout pour aujourd'hui.

Je tiens à remercier les témoins d'avoir accepté de comparaître devant le comité et de répondre à nos questions.

Vous pouvez aller vous chercher quelque chose à manger, puis nous allons enchaîner rapidement avec les autres travaux prévus pour aujourd'hui.

Merci.

**Mme Hélène Laurendeau:** Merci, madame la présidente.

**La présidente:** Nous sommes maintenant saisis d'une motion proposée par M. Desnoyers. Il ne s'agit pas de la motion qu'il a présentée au départ. Nous allons donc discuter de la motion modifiée, qui n'a pas du tout le même sens. Elle se lit comme suit:

Que, conformément à l'article 108(1a) du Règlement, le Comité permanent de la condition féminine demande au Secrétariat du Conseil du Trésor et au Conseil privé tous les documents et analyses, accessibles au comité, qui ont été utilisés ou qui auraient pu être utilisés par la Vérificatrice générale du Canada à l'occasion de son étude intitulée « L'analyse comparative entre les sexes ».

[Français]

Conformément à l'article 108 (1a) du Règlement, que le Comité permanent de la Condition féminine demande au Secrétariat du Conseil du trésor et au Conseil privé tous les documents et analyses, accessibles aux comités, qui ont été utilisés ou qui auraient pu être utilisés par la Vérificatrice générale du Canada à l'occasion de son étude intitulée « L'analyse comparative entre les sexes ».

[Traduction]

Monsieur Desnoyers.

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** Je voudrais d'abord mentionner que l'argumentaire est le même que la dernière fois. Il faut s'assurer que le comité ait accès à tous les documents que la vérificatrice générale n'a pas nécessairement pu consulter.

D'autre part, lors de la dernière rencontre, ma collègue Mme Demers avait souligné que, dans l'avant-dernière phrase de la version anglaise, on pouvait lire ceci:

[Traduction]

« that the Auditor General of Canada used or may have been... ».

[Français]

Il faudrait utiliser l'expression « *could have been* », au lieu de « *may have been* ».

[Traduction]

**La présidente:** Très bien. Vous voudriez donc remplacer, dans la version anglaise, l'expression « *may have been* » par « *could have been* », est-ce exact?

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** C'est cela.

[Traduction]

**La présidente:** Madame Davidson.

**Mme Patricia Davidson:** J'ai quelques remarques et questions à propos de la motion.

Je ne suis pas sûre de comprendre l'objet de cette motion. Vise-t-elle à ce que tous ces documents soient soumis à l'analyste aux fins d'examen ou à ce qu'ils soient simplement déposés auprès du comité? Qu'allons-nous faire avec ces documents? Remettons-nous en question le rapport de la vérificatrice générale? Voulons-nous vérifier qu'elle a bien fait son travail? Je ne comprends tout simplement pas pourquoi nous voudrions obtenir tous ces documents.

**La présidente:** Monsieur Desnoyers, voudriez-vous expliquer votre motion?

• (1210)

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** La vérificatrice générale a été claire. Si vous relisez les « bleus », vous verrez, en effet, qu'elle a eu des échanges verbaux, mais pas nécessairement accès à tous les documents nécessaires à sa propre analyse, pour savoir si tout avait été fait correctement et clairement. Elle disait que des ministères agissaient très différemment. Quelques-uns d'entre eux l'ont très bien fait, mais ce n'est pas nécessairement le cas de la grande majorité. On se demande donc comment le Conseil du Trésor ou le Conseil privé pouvait accepter des choses. Je veux le voir afin d'être en mesure de prendre une bonne décision.

[Traduction]

**La présidente:** Madame Davidson.

**Mme Patricia Davidson:** De plus, madame la présidente, qui déterminera si le travail a été fait correctement? Ces documents seront-ils présentés aux analystes afin que ceux-ci rédigent un rapport sur le rapport de la vérificatrice générale? Seront-ils déposés auprès de la greffière aux fins de commentaires?

Ce n'est pas parce que le comité peut consulter certains documents qu'il pourra décider si on a agi comme il se doit. De toute façon, je crois que personne ici ne serait en mesure d'en juger, puisque certains des documents utilisés par la vérificatrice générale ne seront jamais soumis au comité pour des raisons de confidentialité.

Je ne comprends pas l'utilité.

**La présidente:** Monsieur Desnoyers.

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** La vérificatrice générale a été claire: elle a dit ne pas avoir eu accès à tous les documents et que si le comité le voulait, il pourrait y avoir accès. En vertu du paragraphe 108(1), on peut avoir accès à ces documents afin de savoir comment chaque ministère a réglé la question des analyses comparatives entre les sexes. On nous dit que certaines ont été bien faites, alors que d'autres l'ont été à moitié ou pas du tout. Il s'agit de bien comprendre la situation pour être en mesure de faire des recommandations appropriées.

[Traduction]

**La présidente:** Monsieur Desnoyers, si j'ai bien compris, Mme Davidson voulait savoir à qui ces documents seraient soumis. Au comité ou aux analystes? Qui les examinera par la suite pour déterminer qu'une analyse comparative entre les sexes a bel et bien été réalisée? Je pense que c'était la question de Mme Davidson.

**Mme Patricia Davidson:** En effet.

**La présidente:** Qui analysera les documents que nous obtenons?

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** Nous pouvons examiner nous-mêmes les documents pertinents. Si on doit faire examiner des analyses particulières par des personnes compétentes, on pourra le faire à ce moment-là. Il faut avoir ces documents en notre possession pour être en mesure de faire des recommandations appropriées.

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

Madame Boucher.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher:** Monsieur Desnoyers, vous voulez que ce soit les membres du comité qui aient accès à ces documents pour savoir si la vérificatrice générale a bien fait son travail.

**M. Luc Desnoyers:** Non, ce n'est pas ça. La vérificatrice générale dit qu'elle n'a pas pu faire son travail au complet parce qu'elle n'a pas eu accès à tous les documents.

**Mme Sylvie Boucher:** Mais elle a eu accès à certains documents.

**M. Luc Desnoyers:** Elle a dit avoir eu des échanges verbaux. Le comité, lui, pourrait avoir accès à ces documents pour être en mesure de faire des recommandations appropriées.

**Mme Sylvie Boucher:** Je ne sais pas où on s'en va.

[Traduction]

**La présidente:** Madame Hoepfner.

**Mme Candice Hoepfner:** Étant donné que nous ne pouvons pas avoir accès à tous les documents, je crains que... Pour être en mesure de dresser un portrait global de la situation, il faudrait avoir accès à tous les documents qu'elle a utilisés, ainsi qu'à tous ceux dont vous parlez, et je ne crois pas que ce soit possible. Nous ne pourrions pas avoir exactement ce que nous voulons.

Nous devons faire preuve de prudence afin de ne pas laisser la vérificatrice générale croire que nous mettons en doute son travail. Nous devons examiner ce qu'elle a fait, et c'est impossible. Nous n'avons pas tous les renseignements, et il y a des documents confidentiels du Cabinet que nous ne pourrions pas consulter.

**La présidente:** Madame Zarac.

**Mme Lise Zarac:** En fait, j'aimerais adresser une question à M. Desnoyers.

[Français]

Cette motion vise-t-elle à démontrer que la vérificatrice générale n'a pas fait son travail, ou à envoyer un message au ministère concerné que cet exercice devrait être fait comme il se doit?

•(1215)

**M. Luc Desnoyers:** C'est l'objectif visé. Je veux m'assurer que les gens fassent cet exercice, qu'ils ne se fichent pas de tout le monde qui veut vérifier cet aspect, comme la vérificatrice générale a tenté de le faire. Elle n'a pas réussi à obtenir toute l'information pour vérifier ce qui avait été fait. En même temps, cela nous permettrait de voir ce qui se fait dans les ministères.

[Traduction]

**La présidente:** Donc, si je comprends bien...

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** De l'autre côté, on dit qu'on n'a pas accès à tous les documents. En tant que députés, on peut avoir accès à tous les documents. Le paragraphe 108(1) est clair: les députés ont accès à tous les documents, même à ceux qui sont confidentiels. Au pis aller, on pourrait demander à un avocat de venir nous expliquer à quels documents les députés ont accès pour prendre de bonnes décisions. Vous verrez que le conseiller juridique, même parlementaire, va vous donner des réponses assez précises là-dessus.

[Traduction]

**La présidente:** Madame Hoepfner, avant d'aller plus loin, j'aimerais récapituler un peu. D'après ce que je comprends, M. Desnoyers aimerait que tous les documents qui peuvent être divulgués le soient. Il n'est pas question des documents du cabinet, qui sont confidentiels, mais il voudrait avoir accès à tous les documents qui peuvent être divulgués, parce que d'après ce qu'il a compris, ils n'ont pas tous été divulgués à la vérificatrice générale et il aimerait qu'ils le soient.

En vertu de l'alinéa 108(1)a), tout comité a le pouvoir de demander la divulgation complète. Quoi qu'il fasse, il n'a pas nécessairement besoin d'en faire un suivi, mais il peut exiger la divulgation complète. C'est mon interprétation de la demande de M. Desnoyers. Il nous demande d'appliquer l'alinéa 108(1)a) pour obtenir la divulgation complète des documents qui n'auraient pas tous été divulgués à la vérificatrice générale, mais qui ne sont pas confidentiels. C'est pourquoi il a modifié la partie où il est écrit: « Tous les documents et analyses, accessibles aux comités. » Il n'est nullement question de documents du cabinet. Je pense qu'il a changé son libellé.

Vous vous rappelez peut-être que si j'ai voté contre cette motion la dernière fois, c'est qu'il y était écrit « tous » les documents, et j'ai jugé que ce n'était pas recevable. J'ai donc voté contre. Je crois qu'il l'a modifiée depuis pour souligner qu'un comité permanent a le droit de demander, selon certaines dispositions du Règlement, la divulgation complète des documents accessibles aux comités permanents. C'est simplement ce qu'il demande. Je ne crois pas qu'il veut essayer de deviner ce qui se trouve dans le rapport de la vérificatrice générale, il veut simplement la divulgation complète.

Très bien. Continuons. Écoutons Mme Boucher, puis Mme Hoepfner.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher:** Cette motion me cause un peu de difficulté pour la simple et bonne raison qu'elle a eu accès à des documents. On lui a même demandé s'il y avait eu une analyse auparavant. C'était la première fois qu'elle avait accès à des documents. Elle n'a jamais eu accès à des documents avant cela. Si on parle de documents du Cabinet, c'est autre chose, mais je n'arrive pas à saisir pourquoi il faudrait que l'on ait tous ces documents en main. On a beaucoup de travail à faire pour les femmes.

La vérificatrice générale a fait son travail. Elle a dit que certains ministères étaient encore délinquants sur ce point; tout le monde s'entend là-dessus. Cependant, il y a beaucoup de choses à faire pour les femmes. Le comité a encore beaucoup de sujets à étudier. On a déjà fait le travail sur l'analyse comparative entre les sexes. Je pense qu'il faudrait peut-être passer à autre chose et laisser aux autres comités le soin de se pencher sur cette question.

**M. Luc Desnoyers:** Madame la présidente...

[Traduction]

**La présidente:** Oui, monsieur Desnoyers, vous pouvez répondre. Allez-y.

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** C'est quand même un dossier important pour les femmes. Quand on regarde ce qui se passe, on constate qu'un grand nombre de ministères n'ont pas fait leur travail dans ce dossier. Dans sa réponse, Mme Fraser dit clairement qu'on l'informe verbalement, mais que, évidemment, elle n'a pas eu les documents pertinents pour voir ce qui avait été fait, ou ce qui n'avait pas été fait, à l'intérieur de ces ministères.

Je suis d'accord avec Mme Zarac. Je pense qu'il faut avoir accès à ces documents. Cela va lancer un message clair à ces ministères qu'ils doivent faire ce travail, finalement, afin qu'on ne se retrouve pas aux prises avec le même problème dans quelques années, où seulement deux ministères l'auront fait, alors que c'est pourtant une revendication importante pour les femmes.

• (1220)

[Traduction]

**La présidente:** Madame Hoepfner, la parole est à vous.

**Mme Candice Hoepfner:** En fait, Mme Boucher a dit en grande partie ce que je voulais dire.

Je n'ai qu'une question à la lumière de vos observations, madame la présidente. Je crois qu'il y a des documents accessibles à la vérificatrice générale auxquels nous n'avons pas accès. Nous ne recevons que les documents auxquels nous avons accès, et c'est pourquoi j'estime que nous ne pourrions pas évaluer pleinement ce dont elle a tenu compte et ce dont elle n'a pas tenu compte. C'est pourquoi je crois que nous ne pourrions pas nous faire d'idée complète.

J'ai un autre argument. Nous avons consacré une journée à la traite des personnes. Je pense que nous savons tous que c'est un problème

immense. Il y a des femmes en ce moment qui n'ont pas de travail. Il faut relancer l'économie et continuer de travailler en ce sens. Il y a encore beaucoup d'enjeux que nous devons examiner. Je vois que nous voulons envoyer un message, mais est-ce notre devoir d'envoyer des messages aux ministères? Je pense que notre mandat consiste d'abord et avant tout à travailler au nom des femmes.

**La présidente:** Madame Neville.

**L'hon. Anita Neville:** Je vais intervenir ici. Je pense que c'est précisément parce que nous travaillons au nom des femmes qu'il est important que nous envoyions un message aux ministères pour leur dire que l'analyse comparative entre les sexes est importante.

Je suis d'accord avec vous, madame la présidente, que le libellé de cette motion est beaucoup mieux qu'avant, et je pense qu'il est de la responsabilité des comités de demander la divulgation complète de l'information. Si nous adoptons cette motion, nous ne nuirons en rien aux travaux du comité ni ne déraillerons. Nous adoptons la motion, les documents sont envoyés. Il reviendra ensuite à chaque député de déterminer s'il veut s'en servir, mais cela ne ralentira en rien les travaux de notre comité.

**La présidente:** D'accord. J'aimerais que nous avancions un peu, maintenant, et que nous nous prononcions sur cette motion, donc je vais mettre fin au débat, parce que nous tournons en rond.

Je vais laisser M. Desnoyers conclure, après quoi je vais demander le vote.

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** Comme je l'ai déjà dit, je pense que c'est un dossier important pour les femmes. Quand on recevra ces documents, chacun de nous pourra tirer des conclusions, mais à l'aide de ce rapport, c'est bien évident qu'après l'avoir analysé, on pourra faire des recommandations appropriées à ces différents ministères. Et pour faire des recommandations appropriées, je pense qu'il faut prendre connaissance de tout ce qui entoure ce dossier.

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

Je vais mettre la question aux voix.

Très bien, il y a égalité.

Je vais donc voter en faveur de la motion et je vais vous expliquer pourquoi.

Tout comité peut et doit, s'il le souhaite, demander la divulgation complète de certains documents auxquels ont accès les comités en vertu du paragraphe 108(1) du Règlement. Comme Mme Neville l'a dit, il reviendra ensuite à chacun de décider de ce que le comité en fera. Si les membres du comité souhaitent les lire en entier et estiment qu'il y a quelque chose à en tirer, ils nous le diront plus tard, mais les comités ont le droit de demander les documents auxquels ils ont accès. Je vais donc voter en faveur de cette motion.

(La motion est adoptée.)

**La présidente:** Nous allons maintenant poursuivre nos délibérations à huis clos.

[La séance se poursuit 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 site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :**

**Also available on the Parliament of Canada Web Site 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.**