



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité spécial sur l'équité salariale

ESPE • NUMÉRO 008 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 3 mai 2016

Présidente

Mme Anita Vandenberg

Comité spécial sur l'équité salariale

Le mardi 3 mai 2016

• (1740)

[Traduction]

La présidente (Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.)): La séance est ouverte. J'apprécierais que tout le monde prenne place parce que nous n'avons pas de temps à perdre. Nous avons trois ministres avec nous aujourd'hui.

Bienvenue.

Je suis très heureuse que nous ayons pu tenir cette réunion à un heureux moment où nous pouvons accueillir trois ministres en même temps et les représentants de leur ministère.

Nous allouerons sept minutes à chaque ministre, puis nous passerons aux questions. Je rappelle aux membres du Comité que la ministre Hajdu est ici pendant la première heure, puis elle devra partir, mais ses représentantes resteront avec nous. Si vous avez des questions particulières concernant Condition féminine Canada, je vous recommande de les poser dès les premiers tours. Les autres ministres resteront pendant toute la séance.

Nous avons l'honneur d'accueillir aujourd'hui l'honorable Patty Hajdu, ministre de la Condition féminine, avec Meena Ballantyne, chef d'agence pour la Condition féminine.

Nous accueillons aussi l'honorable MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, avec Lori Sterling, sous-ministre du Travail.

Enfin, nous accueillons l'honorable Scott Brison, président du Conseil du Trésor, avec ses représentants, Manon Brassard, sous-ministre adjointe, Rémunération et Relations de travail, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, et Renée Caron, directrice principale, Équité dans la rémunération, Secteur de la rémunération et des relations de travail.

Nous commençons par un exposé de sept minutes de chaque ministre, en commençant par Mme Hajdu.

L'hon. Patty Hajdu (ministre de la Condition féminine): Merci beaucoup.

Bon après-midi, madame la présidente. Je me réjouis d'avoir l'occasion de comparaître devant le Comité spécial sur l'équité salariale.

Tout d'abord, je voudrais rendre hommage à la nation algonquienne, puisque nous sommes réunis sur son territoire traditionnel non cédé.

Je profite également de cette occasion pour remercier le Comité pour tout le travail qu'il a accompli dans le domaine de l'équité salariale. Puisque mes collègues vous parleront sous peu de l'équité salariale à l'échelon fédéral et dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, je vais plutôt aborder la question de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, qui est étroitement lié à l'équité salariale.

Bien que les définitions puissent varier, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est généralement reconnu comme la

différence entre la rémunération totale que reçoivent les femmes, dans notre pays, comparativement à celle des hommes. Comme le savent les membres du Comité, l'équité salariale est définie comme un salaire égal pour un travail de valeur égale, lorsque les emplois sont évalués en fonction des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail, et qu'il est possible de comparer leur valeur dans le milieu de travail.

[Français]

Les deux sont liés parce que l'examen de l'équité salariale nous permet de reconnaître la sous-évaluation du travail exécuté traditionnellement par les femmes et d'envisager des façons d'y remédier.

L'équité salariale n'est toutefois qu'une partie de la solution à la disparité salariale entre les sexes. La question est complexe: les causes sont multiples et appellent une stratégie à volets multiples. Aucune mesure unique, quelle soit prise par un particulier, un organisme ou un gouvernement, ne permettra de combler cet écart. Il faudra une action concertée de toute la population canadienne.

[Traduction]

Le besoin d'intervenir contre les disparités salariales entre les hommes et les femmes est plutôt évident. Selon les données sur les revenus de Statistique Canada, une femme qui travaille à temps plein gagne 73,5 ¢ pour chaque dollar gagné par un homme. Sur les 145 pays recensés dans le *Global Gender Gap Index Report*, publié en 2015 par le Forum économique mondial, le Canada arrive maintenant au 80^e rang sur 145 pays au chapitre de l'égalité des revenus des hommes et des femmes.

Tout comme il existe des différences prononcées dans la répartition du travail entre les hommes et les femmes, il existe aussi de nettes différences entre les groupes de femmes. Le taux d'emploi des immigrantes est inférieur de 7 % à celui des femmes nées au Canada et de 14 % à celui des hommes immigrants. Les taux d'emploi des femmes autochtones sont de 5 % inférieurs à ceux des hommes autochtones et de 11 % inférieurs à ceux des femmes non autochtones. Cette situation est inacceptable et nous devons accomplir des progrès.

Il est alarmant de constater que des études laissent entendre que plus de la moitié de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le résultat de facteurs inexplicables que nous n'avons pas encore appris à mesurer ou qui sont le résultat, à vrai dire, du patriarcat — les préjugés systémiques et les pratiques discriminatoires qui ont fait que les femmes sont moins bien rémunérées que leurs homologues masculins.

Selon les statistiques, même si de plus en plus de femmes se taillent une place dans l'ensemble des industries et des professions, elles sont toujours concentrées dans des secteurs à plus faible rémunération, tels que le commerce de détail, les soins de santé et les services sociaux. Les femmes sont aussi surreprésentées dans le travail à temps partiel et sont moins susceptibles d'accéder à des postes de haut niveau. Et, évidemment, de nombreuses femmes accomplissent une plus grande part du travail non rémunéré, notamment dans le rôle de parent ou de dispensatrice de soins. Ce qu'il est convenu d'appeler la « pénalité de la maternité » réduit d'au moins 9 % les gains des femmes ayant des enfants par rapport à ceux des femmes sans enfants.

Inversement, selon le Forum économique mondial, le Canada se classe premier sur 145 pays en ce qui a trait au taux de scolarité des femmes. Il est donc évident que nous avons au Canada un important bassin de femmes talentueuses qui possèdent les compétences et les capacités nécessaires pour profiter de toute une gamme de débouchés économiques.

Les femmes sont maintenant majoritaires parmi les effectifs des programmes collégiaux, et sont encore plus fortement représentées chez les titulaires de diplômes. Depuis le début des années 1990, les femmes constituent la majorité des personnes inscrites à temps plein aux programmes universitaires de premier cycle. C'est pourquoi les femmes représentent déjà près de la moitié de la population active.

Le nombre de secteurs de notre économie où les femmes sont sous-représentées diminue lentement. Dans les secteurs public et sans but lucratif, de nombreuses femmes occupent des postes de direction. Les femmes gagnent lentement du terrain à titre d'entrepreneures, de cadres supérieurs, de PDG et de membres de conseils d'administration partout au pays. Mais il reste des obstacles à franchir. Les femmes ne représentent que 19,5 % des membres du conseil des sociétés du FP 500, et les conseils d'administration de 40 % des sociétés du FP 500 ne comptent aucune femme.

Comment procéder alors pour combler cet écart? L'accès des femmes au pouvoir est un ingrédient critique. À titre de ministre de la Condition féminine, je suis fière d'être membre d'un gouvernement qui a fait de l'égalité entre les sexes une priorité, une mesure qui exercera un effort d'entraînement partout dans notre société et notre économie. Nous prévoyons aussi accomplir des progrès marquants en matière de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes partout au pays. Nous prêchons par l'exemple. Le premier ministre a marqué l'histoire en nommant, en novembre dernier, le tout premier cabinet fédéral composé d'un nombre égal de femmes et d'hommes, et le gouvernement fédéral veille maintenant à ce que les nominations des cadres supérieurs de l'administration fédérale soient fondées sur le mérite et témoignent de la diversité du Canada, la parité homme-femme étant l'un des principaux buts poursuivis.

Par l'entremise de Condition féminine Canada, nous appuyons des projets dans des secteurs de l'économie où les femmes ont traditionnellement été sous-représentées, comme les sciences et la technologie. Nous continuerons de mobiliser les secteurs public, privé et sans but lucratif pour promouvoir une représentation accrue des femmes aux postes de responsabilité et de décision. Nous savons que lorsqu'un plus grand nombre de femmes occupent des postes de responsabilité, les incidences sur les femmes s'améliorent.

En mars dernier, j'ai annoncé un appel de propositions pour des projets visant à mobiliser les femmes autochtones et à leur permettre de jouer un plus grand rôle au sein de leurs collectivités, et pour des projets qui outillent les femmes pour la vie politique et l'action

communautaire. Nous prévoyons lancer ces projets plus tard cette année. L'examen de notre système électoral est également une occasion de chercher à accroître la mobilisation des femmes et les interventions à leur faveur.

Merci.

• (1745)

L'a présidente: Merci beaucoup, madame la ministre.

Notre prochain exposé nous sera présenté par la ministre Mihychuk, pendant sept ou huit minutes.

L'hon. MaryAnn Mihychuk (ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail): Merci de votre invitation.

Je tiens à souligner que nous sommes sur le territoire traditionnel du peuple algonquin et la patrie métisse.

Comme ma collègue vous l'a précisé, notre gouvernement estime qu'il est grand temps de faire avancer l'équité salariale.

En ma qualité de ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, mon mandat consiste en partie à favoriser des lieux de travail sûrs, justes et productifs et à encourager des relations de travail axées sur la collaboration dans les milieux de travail de compétence fédérale. Je dois également assurer le respect des dispositions sur l'équité salariale que prévoit l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Selon l'article 11, il est discriminatoire pour un employeur de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

De plus, le programme du travail offre de la formation aux employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et aux sociétés d'État pour les aider à éliminer la disparité salariale fondée sur le sexe. Le programme du travail peut aussi renvoyer des cas présumés de telles disparités à la Commission canadienne des droits de la personne.

L'objectif de notre gouvernement est de faire cesser la discrimination liée à la sous-évaluation du travail traditionnellement accompli par les femmes.

De nombreuses études démontrent que la discrimination systémique liée à la sous-évaluation du travail traditionnellement accompli par les femmes n'est pas nouvelle et n'est pas exclusive au Canada. Les économies modernes sont aux prises avec une telle disparité à divers degrés. Selon les chiffres de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada de 2015, les femmes au Canada gagnent 82 ¢ pour chaque dollar que gagnent les hommes. Dans le secteur fédéral, une femme gagne 87 ¢ pour chaque dollar que gagne un homme. Aucune de ces statistiques n'est acceptable.

L'équité et la diversité sont des priorités de ma lettre de mandat, et la composition du Conseil des ministres traduit l'importance que nous y accordons. Nous valorisons la justice, la transparence et la collaboration. Nous croyons fortement au principe de l'équité salariale pour un travail de valeur égale et au traitement équitable pour tous les travailleurs.

Nous avons fait des progrès pour combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes; néanmoins, encore trop de femmes vivent des injustices dans le milieu de travail, et nous devons faire beaucoup mieux. L'atteinte de l'équité salariale est un sujet controversé et certains craignent que les employeurs et les syndicats en débattent à la table de négociation. En fait, comme les employés des milieux de travail de compétence fédérale ne sont pas tous syndiqués, cette approche ne fonctionnerait pas.

Nous savons que nous pouvons faire mieux. De tels préjugés sur la rémunération des femmes et des hommes ne sont plus acceptables. C'est une question d'équité et d'égalité des chances — des valeurs fondamentales de notre gouvernement et des Canadiens. Nous devons consolider nos acquis. Il y a 16 ans, le gouvernement a créé un groupe de travail, présidé par Beth Bilson, et l'a chargé d'étudier l'équité salariale et de formuler des recommandations. Le rapport Bilson, déposé en 2004, comportait 113 recommandations sur l'équité salariale.

L'une des recommandations était l'adoption d'un modèle proactif d'équité salariale exigeant que les employeurs examinent leur système de rémunération, repèrent les disparités sexistes et prennent des mesures pour les éliminer. L'évaluation générale d'une loi proactive a été fort positive à l'époque, mais on ne s'est pas entendu sur la façon de mettre en oeuvre ces recommandations.

J'aimerais bien connaître votre point de vue sur une approche proactive de l'équité salariale dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Je suis ouverte aux propositions portant sur une loi distincte en matière d'équité salariale, mais, d'abord et avant tout, je suis déterminée à faire tout mon possible pour atteindre l'équité salariale dans les milieux de travail de compétence fédérale.

L'équité salariale est un des moyens d'y parvenir — un moyen très important — et nous devons y arriver. Je suis donc ravie que le Comité se penche sur cette question et j'ai hâte de connaître vos réflexions et recommandations sur les mesures les plus efficaces que nous pouvons prendre pour faire de l'équité salariale une réalité dans ce pays.

• (1750)

Merci.

La présidente: Merci beaucoup, madame la ministre Mihychuk.

Nous entendrons maintenant le ministre Brison.

Monsieur le ministre, vous avez entre sept et huit minutes.

L'hon. Scott Brison (président du Conseil du Trésor): Merci, madame la présidente. Je suis ravi d'être ici avec vous et mes collègues aujourd'hui.

J'aimerais aussi préciser que la raison pour laquelle la ministre Hajdu doit quitter après la première heure n'a pas été annoncée, mais de fait, elle va recevoir le prix de la parlementaire championne de la santé mentale de l'année de l'Alliance canadienne pour la maladie mentale et la santé mentale. Je crois qu'il est important de le savoir.

Des députés: Bravo, bravo!

L'hon. Scott Brison: Je suis heureux d'être ici et nous remercions tous les membres du Comité d'avoir fait preuve de souplesse en ce qui a trait à l'heure de cette réunion.

[Français]

Comme vous le savez, nous étions en faveur de la création de ce comité spécial et nous sommes heureux de voir que vos travaux sur cette question cruciale vont bon train.

[Traduction]

Selon nous, ce n'est pas une question partisane. Alors que nous tâchons de faire avancer les politiques sociales, comme celle touchant l'équité salariale, nous devons faire front commun en mettant à contribution tous les députés, pour bâtir un Canada meilleur et plus équitable.

[Français]

De nos jours, un écart salarial entre les hommes et les femmes est tout à fait inacceptable. Au Conseil du Trésor, nous avons la chance de faire partie de la solution.

Permettez-moi de commencer en expliquant les deux rôles que joue le Conseil du Trésor en ce qui a trait à l'équité salariale.

[Traduction]

J'aimerais expliquer tout d'abord que le Conseil du Trésor a un rôle important en ce qui a trait à l'équité salariale dans le secteur public et, deuxièmement, que le Conseil du Trésor est le plus grand employeur sous réglementation fédérale. Nous employons près de 200 000 personnes dans l'administration publique centrale; nous avons donc l'occasion de définir la norme et de donner l'exemple dans le dossier de l'équité salariale.

Le gouvernement du Canada, bien sûr, croit au principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. C'est un droit de la personne fondamentale. Cette position est sans équivoque, et ce principe de base a été enchâssé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, et il est encadré par des garanties constitutionnelles en matière d'égalité.

Les politiques et les dispositions législatives en matière d'équité salariale visent à assurer que la rémunération se fonde sur la valeur du travail accompli, quel que soit le sexe de la personne qui effectue le travail. En 1977, le gouvernement du Canada est devenu le premier ordre de gouvernement au Canada à adopter des dispositions législatives sur la parité salariale, sous la forme de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces dispositions ont ouvert la voie au dépôt de plaintes en matière de parité salariale, ce qui était une grande avancée pour l'époque. Cependant, le contexte a changé, et le temps est maintenant venu pour le gouvernement du Canada de réévaluer la façon de traiter la question de la parité salariale.

Ma collègue, la ministre de la Condition féminine, vous a parlé de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et des mesures pour le réduire. Dans le secteur public fédéral, cet écart s'établit à environ 9 %, et même si cette statistique est inférieure à la moyenne nationale de 14 %, nous ne pouvons pas faire preuve de complaisance face à cette situation ni nous féliciter de ces statistiques. Il nous reste encore beaucoup à faire.

Le premier ministre a rempli son engagement de nommer autant de femmes que d'hommes au sein de son cabinet, un geste qui témoigne de l'importance de cet aspect et établit un véritable exemple qui a un effet domino dans les bureaux de direction. Des cadres supérieurs m'ont confié que les actions du Cabinet ont eu un impact sur la façon dont ils perçoivent les conseils de direction pour l'avenir. Cela crée des objectifs ambitieux pour le secteur privé canadien également.

Il est important de noter qu'à l'occasion de la Journée internationale de la femme, l'Office national du film a annoncé qu'au moins la moitié de ses fonds destinés à la production allait être consacrée à des films produits par des femmes. Pour accomplir des progrès considérables, il nous faudra tous, le gouvernement et le secteur privé, travailler ensemble.

En réalisant des progrès significatifs à cet égard, nous contribuons à assurer que les femmes aient un accès égal à de bons emplois à tous les niveaux, et nous réaliserons des progrès graduels pour ce qui est de réduire l'écart entre les hommes et les femmes. Plus nous éliminons de barrières et nous inspirons les jeunes femmes et les filles à poursuivre des objectifs de carrière aussi élevés que possible, plus fort sera notre pays. Tout cela commence par nous, les représentants de la population canadienne.

• (1755)

[Français]

Bien que des progrès évidents aient été accomplis à l'égard de l'égalité des sexes, il reste beaucoup à faire à plusieurs égards, dont l'équité salariale.

[Traduction]

Je crois comprendre que le Comité a entendu différents groupes de témoins et que la discussion a surtout porté sur les avantages et les inconvénients de la Loi canadienne sur les droits de la personne, du Rapport Bilson et de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Ces régimes visent tous à résoudre le problème de l'équité salariale par la mise en oeuvre de solutions différentes découlant de points de décision variés. Nous devons comprendre les décisions derrière ces trois régimes, les décisions comme celles qui ont mené à l'établissement de la portée du modèle ou à l'élaboration du processus de règlement des différends. Les réponses de notre gouvernement à ces questions seront essentielles pour mettre en vigueur une approche de l'équité salariale qui nous permettra d'atteindre les objectifs fixés. Tout cela est d'autant plus important lorsque nous reconnaissons que les retombées fiscales potentielles sont considérables. Tandis que nous travaillons à élaborer une approche acceptée de façon plus générale, il est impératif que nous tirions des leçons des tentatives avortées de mettre fin à la disparité salariale et que nous ne commettions pas les mêmes erreurs à l'avenir.

Grâce aux nombreux témoins et groupes d'intervenants qu'il a écoutés, le Comité est maintenant en mesure de conseiller le gouvernement. C'est pour cette raison que le travail du Comité est important; les perspectives qu'il nous fournit éclaireront nos décisions.

Le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale doit être revu. Tout le monde s'entend pour le dire. Nous apprécions et nous appuyons le travail du Comité. Le temps est un facteur important, et ce projet de loi nécessite que l'on suive un processus d'élaboration éclairé et que l'on s'engage à poursuivre les consultations avec tous les intervenants. Nous sommes déterminés à assurer l'équité salariale à tous les échelons, y compris au Cabinet.

[Français]

En 2016, les femmes s'attendent à participer pleinement à la vie économique, sociale et démocratique de notre pays.

[Traduction]

Nous sommes résolus à atteindre l'équité salariale grâce à des mesures équilibrées et responsables, et c'est pourquoi le gouvernement appuie cette motion depuis le tout début. Nous avons bien hâte de connaître l'orientation du Comité à l'égard de cet enjeu important et nous serons heureux d'obtenir votre rétroaction et votre collaboration. Cet enjeu ne touche pas seulement les femmes, il touche l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes, car l'égalité et l'équité sont une valeur canadienne.

Félicitations pour vos travaux. Nous avons hâte à notre conversation ici ce soir et à entendre votre engagement continu.

[Français]

La présidente: Je remercie tous les ministres de leur présence parmi nous et de leurs présentations.

Nous allons commencer la période de questions et je cède la parole à M. Sheehan.

• (1800)

[Traduction]

Vous avez sept minutes, monsieur Sheehan.

M. Terry Sheehan (Sault Ste. Marie, Lib.): Je remercie les trois présentateurs. Vos exposés étaient très instructifs.

Moi aussi, en tant que collègue du nord de l'Ontario, j'aimerais féliciter la ministre de la Condition féminine pour le trophée qui lui a été accordé. Elle l'a bien mérité.

L'hon. Patty Hajdu: Merci.

M. Terry Sheehan: Ma question s'adresse à la ministre de la Condition féminine.

Nous savons que le gouvernement travaille très fort à la promotion de l'analyse comparative entre les sexes dans toutes les activités du gouvernement afin de veiller à ce que tous les membres de la société soient pris en compte quand nous élaborons des politiques.

De quelle façon une adoption accrue de l'ACS influencerait-elle l'écart salarial, et pouvez-vous nous donner quelques exemples?

L'hon. Patty Hajdu: Merci beaucoup, monsieur Sheehan.

Je suis contente que vous ayez soulevé le sujet de l'analyse comparative entre les sexes. L'intensification de l'emploi de l'ACS est un engagement fondamental dans le cadre de mon mandat. Vous n'êtes pas sans savoir que l'ACS est utilisée depuis longtemps et que les ministères devraient utiliser l'analyse comparative entre les sexes dans leurs décisions qui auront une influence sur la population canadienne. L'emploi de ces outils a produit divers degrés de réussite.

L'analyse comparative entre les sexes sert, essentiellement, à aider les ministères à prendre en compte les incidences sexospécifiques de leurs programmes et politiques. Elle peut aussi servir à rectifier les inéquités historiques et j'irais même jusqu'à dire les inéquités sur le plan du revenu. On peut aussi utiliser l'ACS pour envisager, par exemple, des initiatives qui renforceront l'attachement des femmes au marché du travail; cela contribuerait à resserrer l'écart. Par exemple, pourquoi les femmes sont-elles sous-représentées dans divers secteurs ou surreprésentées dans d'autres ?

L'exemple de ce type le plus connu a été, au cours des dernières années, les changements aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, la mise en oeuvre d'une gamme spéciale de prestations — sans vouloir couper l'herbe sous le pied de ma collègue —, des changements à l'assurance-emploi selon lesquels les femmes ont effectivement accès à un remplacement de revenu quand elles ne sont pas au travail. Mais il s'agit aussi d'appuyer les hommes en leur offrant des possibilités de congé parental plus prolongé, ce qui permettrait aux femmes de réintégrer plus rapidement la population active, ou de rester dans la population active.

Nous devrions peut-être envisager d'utiliser l'ACS dans l'élaboration des programmes d'apprentissage ou d'acquisition de nouvelles compétences puis, bien sûr, d'intensifier l'ACS dans les dossiers de l'innovation, des sciences et de la technologie, afin de nous assurer que les politiques, les programmes et les lois adoptés permettront aux femmes de tirer pleinement parti de ces occasions.

J'aimerais aussi dire qu'au-delà de l'ACS, il s'agit des droits de la personne. Bien sûr, c'est une question de droits de la personne, mais c'est aussi le principe voulant qu'une bonne politique sociale est une bonne politique fiscale. Les femmes ont contribué à la croissance du PIB mondial plus que ne l'ont fait la nouvelle technologie ou encore les nouveaux géants — ce que confirment les études de l'OCDE et du Fonds monétaire international. Il ne s'agit pas seulement de droits de la personne, bien que ceux-ci en soient clairement le fondement. Il s'agit d'accélérer notre croissance économique grâce à une inclusion plus complète des femmes.

Merci.

M. Terry Sheehan: Madame la présidente, j'aimerais partager mon temps avec Mme Dabrusin.

Mme Julie Dabrusin (Toronto—Danforth, Lib.): Merci.

Ma question s'adresse aussi à la ministre Hajdu.

Dans votre exposé, vous avez parlé d'un écart salarial inexpliqué. Pouvez-vous nous dire ce que vous entendez par inexpliqué? Peut-être que vous pourriez aussi nous présenter certaines suggestions au sujet des outils dont vous auriez besoin, le cas échéant, pour régler cette question.

L'hon. Patty Hajdu: Merci, c'est une excellente question aussi.

Je suis heureuse que dans notre conversation, nous parlions de l'équité salariale comme une des façons de combler l'écart salarial entre les sexes. Elle en fait certainement partie, mais ce n'est, en réalité, qu'un seul élément.

Nous savons qu'il y a toute une gamme de facteurs qui influent sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. J'en ai mentionné quelques-uns — la surreprésentation dans les secteurs à plus faible rémunération, la sous-représentation dans les secteurs à rémunération plus élevée, ainsi que la surreprésentation dans le travail à temps partiel et l'absence de représentation dans les postes-cadres et aux conseils de direction, ainsi que le fait que de nombreuses femmes accomplissent une plus grande part du travail non rémunéré. Je pense à ma propre expérience d'avoir des enfants à élever et de tout le temps qu'il faut consacrer à élever des enfants, au détriment peut-être de poursuivre des études ou des occasions de formation qui permettraient de faire avancer sa carrière ou même de s'adonner au précieux réseautage indispensable dans certains secteurs pour monter dans les rangs.

Cette discrimination et ce biais contre les femmes persistent toujours dans certains secteurs, bien que nous ayons vu des progrès au niveau des droits des femmes. Quand je parle du rôle de leadership du premier ministre, c'est parce qu'il exerce son pouvoir d'une façon qui encourage les femmes à accéder à des postes supérieurs. Ce n'est pas ce qui se produit dans d'autres secteurs. Souvent, quand un dirigeant demande autour de lui si quelqu'un connaît un type qui serait parfait pour un poste de vice-président, quatre noms d'homme lui sont proposés, au lieu de noms de femmes. Et cela s'explique par le fait que le réseau se compose principalement d'hommes qui parrainent d'autres hommes.

Par conséquent, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est causé par de nombreux facteurs, dont l'équité salariale, mais

certainement aussi par de nombreuses considérations systémiques, culturelles et pratiques.

Si vous m'accordez une autre minute, madame la présidente, j'aimerais dire que Condition féminine Canada a, à l'heure actuelle, un certain nombre de mesures dans toute la gamme de ces enjeux, qu'il s'agisse des moyens de permettre aux femmes de saisir les occasions de leadership, de travailler avec les sociétés et les conseils d'administration pour augmenter la présence des femmes dans les emplois non traditionnels ou encore de trouver des moyens de collaborer avec nos collègues ministres pour éliminer certains des obstacles législatifs à la pleine participation des femmes dans la population active.

● (1805)

Mme Julie Dabrusin: Je trouve intéressant que vous souleviez ce point. J'ai déjà exercé le droit et constaté qu'un nombre impressionnant de femmes abandonnaient au fil des années de pratique. L'écart était énorme.

Vous avez dit que le taux de scolarité des femmes est élevé et que nous avons de très nombreuses femmes diplômées, mais que peu d'entre elles finissent par être membres de conseil d'administration ou par accéder à d'autres postes du genre. Est-ce que Condition féminine Canada explore des moyens de favoriser la réintégration des femmes dans la population active après une absence de plusieurs années?

L'hon. Patty Hajdu: Oui, nous examinons des façons d'appuyer les femmes qui souhaitent réintégrer la population active, mais aussi celles qui souhaitent devenir des entrepreneures ou des propriétaires d'entreprise. Il est aussi question d'offrir aux femmes un soutien qui appuie de façon significative leur propre orientation.

J'aimerais revenir sur ce que vous avez mentionné au sujet de l'écart entre les femmes qui ont suivi une formation dans certains domaines et leur représentation dans ces secteurs.

On me fait signe de conclure; nous pourrions reprendre cela plus tard.

La présidente: Désolée, madame la ministre. Vous pouvez revenir là-dessus à l'occasion d'une autre question.

Je passe la parole à M. Albas.

M. Dan Albas (Central Okanagan—Similkameen—Nicola, PCC): Merci, madame la présidente.

J'aimerais vous remercier, mesdames et monsieur les ministres, ainsi que vos représentants, de votre présence aujourd'hui et pour le travail que vous faites pour notre pays. Ce n'est pas un rôle aisé et j'apprécie que vous veniez nous parler de cet important sujet.

J'aimerais commencer par le président du Conseil du Trésor. Vos propos d'ouverture étaient intéressants. J'aimerais parler un peu plus de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Les règles de transition sont présentement en place. Quelle est votre opinion de cette loi? Bien sûr, elle n'a pas encore été mise à l'épreuve, puisqu'elle n'est pas encore en vigueur. Par quoi commencez-vous, après six mois dans votre poste?

L'hon. Scott Brison: Merci, monsieur Albas.

J'avoue que la LERSP m'inquiète d'un ou deux points de vue. Tout d'abord, le fait qu'elle ait été proposée dans une loi d'exécution du budget n'a pas bien commencé les choses. Je précise que mon objection n'est pas partisane. Je parle du point de vue d'une personne qui a été un législateur et qui représente maintenant un gouvernement. J'estime qu'une question d'une telle importance n'aurait pas dû faire partie d'un projet de loi omnibus sur le budget.

C'est une question importante et il n'y a eu que peu de consultations, voire aucune, avec les partenaires et les intervenants importants qui auraient dû être consultés et auraient dû faire partie du processus. L'existence de ce Comité et son mandat d'étude constituent une étape importante et ne sont qu'un aspect de la consultation que nous devons entreprendre.

Toutefois, l'accent sur les forces du marché dans la LERSP est manifestement un problème en quelque sorte. Il y a là un enjeu important car, de fait, les questions de parité salariale et d'écart salarial entre les hommes et les femmes sont plus importantes dans le secteur privé qu'au gouvernement. Certes, le gouvernement doit donner l'exemple, mais il y a toujours le risque que nous créions des choses qui pourraient ne pas bien fonctionner dans le secteur privé.

Les agents de négociation ont déclaré clairement leur forte opposition à la LERSP quand elle a été proposée en 2009. Deux des plus grands syndicats ont contesté la loi en vertu de la Charte pour motifs de violation de l'égalité des droits, de la liberté d'expression et de la liberté d'association. Cela nous inquiète, et nous aimerions voir quelles autres solutions pourraient exister. Toute nouvelle loi sur l'équité salariale devrait être fondée sur des preuves probantes. Son élaboration devrait s'appuyer sur une consultation importante et significative des partenaires et intervenants, y compris les agents de négociation. Notre gouvernement est réticent à adopter la LERSP.

• (1810)

M. Dan Albas: À cet égard, monsieur le ministre, j'apprécie certainement votre observation au sujet des forces du marché. Il me semble, quand je lis la documentation, surtout dans l'optique de ce que nous avons vu à ce Comité, que l'introduction de forces de l'extérieur de la fonction publique constitue une option de retrait. Je comprends cela. J'aimerais cependant que nous examinions attentivement cette loi. À mon avis, il est important d'avoir un moyen systématique de procéder à une évaluation du milieu de travail tous les trois à cinq ans, quand tous les employés sont conscients des défis d'équité salariale, puis de disposer d'un processus selon lequel le syndicat et l'employeur collaborent à la production d'un plan conjoint, et les employés peuvent à la fin du processus se demander si leurs représentants ont été justes avec eux et si leur employeur a été juste avec eux.

Il a aussi été question à ce Comité d'un processus plus ouvert. Peut-être que ce processus n'a pas besoin d'être une loi. Peut-être qu'il pourrait être dirigé par une politique du Conseil du Trésor. Peut-être qu'il pourrait y avoir une méthode de résolution des différends, un autre moyen que l'exécution des dispositions plus longues qui sont décrites. Je sais que le syndicat des professionnels du domaine financier a signifié que cela serait à leur avantage. Je crois que nous tous ici souhaitons que les différends soient résolus plus rapidement. Êtes-vous disposé à envisager d'autres mécanismes?

L'hon. Scott Brison: Oui, nous le sommes. Nous devons manifestement nous écarter d'une approche fondée sur les plaintes et concevoir une approche plus proactive. Là encore, j'encourage le Comité. Il s'agit ici d'une des choses que nous devons examiner, en notre qualité de ministres, et au sujet de laquelle nous voulons entendre vos idées. Nous anticipons avec hâte votre rapport, et cela pourrait en être une des recommandations.

M. Dan Albas: Permettez-moi une observation avant que je ne passe à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail.

J'ai assisté à l'ACS+ produite par le vérificateur général, et je crois que Mme Ballantyne était là aussi. De toute évidence, le Conseil du Trésor a une fonction de contestation, et tant votre personnel que les

ministères individuels ont un rôle à jouer. Il serait peut-être utile que les ministres aient à suivre une formation obligatoire, pour qu'ils puissent mieux s'acquitter de leurs responsabilités de contestation de sorte que l'ACS+ soit incorporée.

Madame la ministre de l'Emploi, merci. J'apprécie vos observations. Vous dites que « l'évaluation générale d'une loi proactive a été fort positive à l'époque, mais on ne s'est pas entendu sur la façon de mettre en oeuvre ses recommandations ». C'est textuellement ce que vous avez dit plus tôt.

Hier soir, nous avons accueilli deux groupes, l'Association des banquiers canadiens puis un groupe qui représente plusieurs des grands employeurs de secteurs sous réglementation fédérale, représentant les deux tiers des employés, qui avaient de profondes inquiétudes au sujet de l'institution d'un nouveau cadre proactif indépendant parce que cela signifierait une nouvelle bureaucratie, de nouvelles règles et un nouveau mandat. À leur avis, il serait plus avantageux d'accélérer les processus actuels, d'augmenter les financements et, peut-être, d'utiliser les programmes de main-d'oeuvre existants et de s'harmoniser avec ceux-ci.

Avez-vous déjà décidé d'un modèle particulier, ou étudiez-vous les diverses façons d'améliorer le système? Nous avons accueilli Statistique Canada hier soir, madame la ministre, qui nous a dit avoir relevé un certain nombre d'écarts qui rendent très difficile la tâche d'évaluer pourquoi ces écarts salariaux existent, et pourquoi ils persistent. D'après ce que j'ai vu et entendu d'eux, il n'est pas évident qu'une loi proactive serait la solution magique.

La présidente: Monsieur Albas, je suis désolée, mais votre temps est écoulé. Nous encourageons la ministre à répondre à cela à un prochain tour.

Madame Benson, vous avez la parole pendant sept minutes.

Mme Sheri Benson (Saskatoon-Ouest, NPD): Merci.

Merci beaucoup de prendre le temps de vous adresser au Comité, ainsi que de vos observations sur l'importance de notre travail. Je sais que je parle au nom de tous quand je dis que nous ferons de notre mieux pour présenter au gouvernement le meilleur avis à suivre.

J'ai une ou deux observations pour la ministre Hajdu au sujet de l'analyse comparative entre les sexes.

J'aimerais savoir quel est le rôle de votre ministère pour ce qui est de diriger l'application de cette pratique dans les autres ministères. Nous savons qu'un des problèmes de l'équité salariale est l'absence de transparence dans les rapports indiquant où en sont les compagnies et les gouvernements. Ma plus grande crainte au sujet de la politique d'analyse comparative entre les sexes est que nous ne saurons pas où en sont les choses, qui l'utilise, etc.

Vous pouvez probablement deviner où je vais avec cette observation. J'aimerais simplement savoir s'il y a eu quelques progrès au sujet des façons dont nous pourrions nous assurer que les choses sont faites.

• (1815)

L'hon. Patty Hajdu: Merci de votre question.

À toutes fins pratiques, Condition féminine Canada fait fonction de centre d'excellence pour l'ACS. Nous faisons un certain nombre de choses pour promouvoir l'ACS et, bien sûr, nous accueillons vivement le rapport du vérificateur général qui dit que nous pouvons en faire plus. Nous accueillons aussi vivement les fonds supplémentaires qui nous permettront de fournir davantage de soutien aux ministères, et je suis sûre que nous sommes sur la bonne voie.

Aussi, je suppose — et je m'en remets à mon adjointe — que nous n'avons probablement jamais passé autant de temps à parler de l'ACS dans les gouvernements précédents; je considère donc que l'approfondissement de la conversation est également utile. Un autre aspect est le fait qu'il y a dans le cabinet une ministre à part entière chargée spécifiquement de la question de l'égalité homme-femme. Je m'en remets à mes collègues, mais je suis plutôt catégorique dans mon intention de veiller à ce que l'ACS soit appliquée consciencieusement, ou du moins de signaler, le plus cordialement possible, les ministères qui n'appliquent pas l'ACS à ma satisfaction.

Nous appuyons les ministères de plusieurs façons. Nous fournissons de la formation et des outils. J'aime beaucoup l'idée de rendre l'ACS obligatoire et je dirais que cela vaut non seulement pour les ministères, mais pour tous les parlementaires, parce que c'est à mon avis une chose que nous devrions tous prendre en considération quand, par exemple, nous présentons un projet de loi privé. Ce ne sont pas seulement les ministères qui travaillent à l'élaboration de lois et ont des interventions et des conversations. Nous offrons des conseils, une expertise et une orientation pour augmenter la capacité de mise en oeuvre de l'ACS dans tout le gouvernement fédéral.

Comme je l'ai déjà mentionné, nous encourageons et dirigeons le leadership en ce qui concerne l'analyse comparative entre les sexes, ce qu'elle est et pourquoi elle est précieuse. À cet égard, nous suivons une démarche à multiples points de vue, de sorte qu'il ne s'agit pas seulement de justice sociale ou d'équité, mais en réalité du fonctionnement de notre pays et de faire en sorte que les lois, les politiques, les procédures et je dirais même, tout ce que nous produisons, tiennent compte des répercussions sur les deux sexes.

Nous collaborons étroitement avec le Bureau du Conseil privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor, ainsi qu'avec d'autres ministères fédéraux, pour reconnaître que la mise en oeuvre de l'ACS exige un engagement pangouvernemental. Maintenant, avec un peu plus de soutien financier, nous pouvons mieux suivre et surveiller les progrès de la mise en oeuvre de l'ACS, ce qui répond à votre question, et nous serons en mesure de présenter nos conclusions à cet égard.

Nous avons vraiment hâte de recueillir plus de données générales sur la question hommes-femmes. Nous avons repéré un énorme écart dans les données sur les sexes en raison d'une inactivité de plusieurs années. Nous avons des écarts de données, et celui-ci en fait partie, donc nous recueillerons des données de la façon la plus vigoureuse possible.

Mme Sheri Benson: Merci beaucoup.

Je passe maintenant à la ministre Mihychuk.

Bienvenue. C'est un plaisir de vous accueillir ici.

J'aimerais entendre vos observations. D'après ce que j'ai retiré des témoignages, le consensus était assez marqué. Nous avons entendu parler du groupe de travail sur l'équité salariale de 2014 et nous avons constaté l'assentiment concernant certaines choses clés comme le fait d'avoir une loi autonome, distincte de toute autre loi, et le fait qu'il faille mettre un accent sur l'équité salariale en dehors de la

Commission canadienne des droits de la personne, et que notre processus fondé sur les plaintes n'a pas fonctionné.

Nous sommes nombreux, je crois, à revenir aux recommandations du groupe de travail et à chercher des moyens de les mettre en oeuvre. Je me demande si vous partagez le point de vue de ce groupe de travail. Un grand nombre de témoignages ont été entendus, mais il y avait un consensus au sujet des recommandations de ce rapport, quoique pas sur toutes, et c'est une opinion que nous avons certainement entendue ici au Comité également.

• (1820)

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Je vous remercie de cette question.

Les recommandations du groupe de travail Bilson étaient exhaustives. C'était une étude énorme, mais il y avait divergence d'opinions. L'ETCOF s'y est opposé. Cependant, avec le temps, plusieurs sociétés se sont effectivement dirigées vers la résolution de ces questions. Si l'on examine l'ensemble des gouvernements, c'est-à-dire les provinces et le gouvernement fédéral, il ne reste plus que nous et l'Alberta qui devons appliquer le processus de l'équité salariale. J'ai participé au processus, et il est compliqué, détaillé et vorace en temps, tant au niveau des conseils scolaires qu'au niveau provincial. Il était instructif, intéressant et a mené à l'équité.

La façon dont nous surveillons cela est importante, je crois. Vous procédez maintenant à l'examen de toutes les recommandations.

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

J'attends avec intérêt vos idées. L'idée d'avoir un comité sur l'équité salariale dans le milieu de travail est quelque chose de fonctionnel. Nous travaillons tout le temps avec des comités de santé et sécurité dans le milieu de travail. Les idées novatrices sont nombreuses.

Je vous remercie de votre question.

La présidente: Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à M. De Courcey, pendant sept minutes.

M. Matt DeCourcey (Fredericton, Lib.): Merci, madame la présidente, et je partagerai mon temps avec Mme Dzerowicz.

Ma question s'adresse au ministre Brison.

Tout d'abord, j'aimerais remercier tout le monde ici de leur engagement envers l'égalité entre les hommes et les femmes sur toute une gamme de questions. Nous savons assurément que le resserrement de l'écart salarial est une question complexe. Toutefois, nous avons entendu des témoignages et reçu des preuves qui prouvent qu'une approche proactive à l'équité salariale pourrait avoir un rôle ici.

Monsieur Brison, vous avez mentionné certaines de vos préoccupations en ce qui concerne la LERSP. Qu'avez-vous entendu dans une autre pétition ou témoignage que vous pourriez trouver inquiétant au sujet de cette loi? On a beaucoup entendu parler de la nécessité d'une expertise dans l'examen des questions d'équité salariale. Y avait-il quelque chose dans ce sens qui aurait pu être matière à préoccupation quant au projet de loi présenté en 2009?

L'hon. Scott Brison: Là encore, j'ai exprimé une certaine inquiétude à cet égard.

Le Comité étudie certains modèles du passé, y compris la LERSP. Nous attendons avec intérêt vos recommandations. Nous sommes d'accord que l'équité salariale ne devrait pas faire l'objet de négociations collectives. Cela causerait, entre autres, des embouteillages à la table de négociation. C'est une question extrêmement compliquée, et cela prend des années à régler avec les plus grands employeurs.

Il est important de comprendre la relation entre l'équité salariale et la négociation collective. Les deux ont des objectifs importants, et il est crucial de les comprendre et de les préserver. Il existe des tensions que nous devons comprendre et prendre en compte dans toute réforme pour l'équité salariale.

Quant à la LERSP, j'ai donné mon avis. C'est un avis que j'exprime au nom du gouvernement quant à la façon dont la LERSP a été présentée, et au fait qu'une chose aussi importante doit faire l'objet d'une consultation considérable. Nous attendons avec impatience le résultat du travail du Comité parce qu'il fait partie du processus de consultation avec vous, en votre qualité de parlementaires.

Je tiens à souligner que certains progrès ont été accomplis dans la fonction publique, passant me dit-on d'un écart salarial de 17 % en 1999, à 14 % en 2003-2004 et, maintenant, à presque 9 % en 2013. Des progrès ont été faits et pour certaines raisons précises.

En ce qui concerne l'écart salarial dans la fonction publique, il y a dans cette dernière une ségrégation des emplois. À l'heure actuelle, 56 % des fonctionnaires fédéraux sont des femmes. Un plus grand nombre de femmes que d'hommes occupent des postes à faible rémunération, et un plus grand nombre d'hommes travaillent dans des secteurs mieux payés comme le génie, par exemple, et les systèmes informatiques.

Il y a eu, par contre, quelques progrès précis. Par exemple, 46 % des cadres supérieurs et des membres de la haute direction sont des femmes maintenant, par rapport à 35 % en 2004-2005. Les femmes constituent 56 % du groupe des sciences économiques et sociales, comparativement à 53 % en 2004-2005, 57 % du groupe juridique, comparativement à 51 % en 2004-2005, et 47 % du groupe des agents de commerce, comparativement à 40 %. On a fait des progrès, mais on a besoin d'en faire beaucoup plus.

Nous aimerions arriver à attirer davantage les post-boomers dans la fonction publique. À notre avis, cela pourrait faire avancer radicalement l'équilibre hommes-femmes dans la fonction publique. Nous pourrions parler de cela lors de questions subséquentes.

•(1825)

M. Matt DeCoursey: Certainement, il ressort de tout ce que nous avons entendu que les gens conviennent que des progrès ont été faits, mais qu'il reste beaucoup à faire.

L'hon. Scott Brison: Beaucoup.

M. Matt DeCoursey: Je cède le reste de mon temps à Mme Dzerowicz.

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Merci beaucoup.

J'aimerais vous présenter mes plus sincères remerciements pour m'avoir invitée ici, pour penser qu'il est important de contribuer, et pour nous avoir présenté de merveilleux exposés.

J'aimerais aussi réitérer une observation que je considère très importante. De nombreux exposés ont été présentés au cours des dernières semaines, et la grande majorité des personnes qui ont comparu appuyaient un type de modèle proactif d'équité salariale. Je ne voulais pas que vous ayez l'impression que cela n'était pas le cas,

bien que nous ayons eu un ou deux groupes hier soir qui n'étaient pas du même avis.

Madame Mihychuk, vous avez parlé du programme de la main-d'oeuvre qui peut transmettre les cas soupçonnés de discrimination salariale fondée sur le sexe à la Commission canadienne des droits de la personne. Si je comprends bien, la Commission n'a été saisie d'aucun cas au cours des cinq dernières années. Savez-vous pourquoi, et y a-t-il quelque chose qui peut être fait à cet égard?

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Oui, en effet. Aucun cas n'a été renvoyé au cours des cinq dernières années, et je crois que cela fait état des priorités du gouvernement précédent. Le ministère est petit, il est surchargé, sa dotation a été réduite et il concentre son attention sur la santé et la sécurité dans le milieu de travail.

Mme Julie Dzerowicz: Monsieur Brison, le rapport Bilson recommandait très clairement que l'équité salariale ne devrait pas faire partie du processus de négociation collective pour plusieurs des raisons que vous avez mentionnées. Quel rôle, le cas échéant, les syndicats auraient-ils dans la loi sur l'équité salariale?

L'hon. Scott Brison: Tout d'abord, nous rencontrons les dirigeants syndicaux de façon continue. Par exemple, il y a un ou deux mois, nous avons publié un rapport sur la santé mentale qui est le résultat d'une collaboration entre le gouvernement et les syndicats du secteur public, sous la direction du conseil mixte. C'est un des domaines au sujet duquel les syndicats de la fonction publique et le gouvernement du Canada s'entendent.

Au fait, ce rapport sur la santé mentale a été entrepris sous le régime du gouvernement précédent, sous la direction de Tony Clement qui occupait mon poste, mais il y a plusieurs domaines de progrès social et économique, y compris l'équité salariale, la santé mentale et d'autres encore, au sujet desquels on s'entend avec les syndicats, y compris les syndicats de la fonction publique. Ce sont des domaines dans lesquels nous voulons collaborer avec eux, et notamment pour un système proactif d'équité salariale qui est, à notre avis, très valable.

La présidente: Merci. Votre temps est écoulé.

Madame Gladu, vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie les ministres de leur présence. Nous vous sommes reconnaissants de nous accorder du temps, et du travail que vous accomplissez.

Nous avons entendu un grand nombre de témoins et une bonne portion de la discussion découlait du rapport de 2004. L'opinion unanime était qu'un comité sur l'équité salariale au sein de chaque organisation est la clé, en partie, de la réussite.

Sur le plan de la loi, nous avons entendu diverses choses. Monsieur Brison, le point que vous avez fait sur les améliorations au gouvernement fédéral qui ont resserré l'écart salarial sans qu'il y ait une loi est fort valable, et c'est le même message que nous ont communiqué les banques canadiennes. Cela étant dit, nous constatons que le Québec a le plus petit écart — il a été réduit à 8 % —, mais que la loi de la Nouvelle-Écosse a produit la plus grande amélioration en peu de temps. Quand on envisage la rapidité avec laquelle on peut resserrer l'écart, on nous dit que deux ans se sont écoulés entre le moment où le Québec a commencé à élaborer sa loi, et le moment auquel elle a été mise en oeuvre; c'est trop long.

J'encourage beaucoup Mme Ballantyne à poursuivre ses efforts visant à encourager les femmes dans les domaines STIM, les femmes aux conseils d'administration, les femmes qui sont sous-représentées. L'écart pourra être comblé beaucoup plus rapidement dans ces domaines. On convient à l'unanimité que le modèle de règlement des plaintes existant — 15 ans à 30 millions de dollars — ne fonctionne pour personne; il faut donc trouver un mécanisme qui permet une résolution plus rapide.

Cela étant dit, je ne suis toujours pas sûre si on a besoin d'une loi ou non. Quand vous parlez de resserrer l'écart, celui-ci est à 9 % dans certains secteurs, comme au gouvernement fédéral. Statistique Canada nous a dit que c'est à ce niveau que les facteurs inconnus entrent en jeu et qu'il va falloir maintenant effectuer des recherches pour déterminer quels sont ces facteurs. Est-ce que les femmes quittent, ou quoi?

Monsieur Brison, appuiez-vous des recherches avec Statistique Canada visant à analyser cela pour le secteur fédéral?

• (1830)

L'hon. Scott Brison: Nous avons besoin de meilleures données et d'une meilleure compréhension de ce problème. On peut entrevoir quelques facteurs qui pourraient avoir eu une influence. Par exemple, pour ce qui est de réduire l'écart, celui-ci est plus étroit chez les fonctionnaires de moins de 35 ans. Cela est dû, en partie, au nombre de plus en plus élevé de femmes qui font des études postsecondaires et postuniversitaires et accèdent à des emplois mieux payés. Cette cohorte peut être moins affligée de ce que la ministre Hajdu a appelé la pénalité de la maternité. Ce sont là des facteurs que nous devons étudier.

Il y a d'autres obstacles à l'accès des femmes à la population active que nous, en tant que gouvernement, devons étudier tant dans la fonction publique que, de façon plus générale, sur le plan des politiques publiques; donc, en ce qui concerne Statistique Canada et d'autres sources de données de qualité, nous voulons fonder nos décisions sur des données valables et des preuves probantes.

Mme Marilyn Gladu: Tout à fait. D'aucuns pensent que nous ne voulons pas prendre le temps d'étudier la situation pour éliminer ce dernier 9 %, qu'on devrait tout simplement le payer. Avez-vous une idée de combien cela coûterait à la fonction publique?

L'hon. Scott Brison: Tout d'abord, il y a un certain nombre de méthodes et de calculs fondés, pour la plupart, sur des études faites il y a longtemps, et qui n'ont pas été actualisés. Permettez-moi d'être clair. Quand j'ai parlé plus tôt de progrès — vous avez mentionné que l'association des banquiers a dit que des progrès ont été accomplis —, je ne parlais pas de n'importe quel type de progrès par rapport à la nécessité impérieuse de régler le problème de l'équité salariale. Quand on parle de ces questions, en quelque sorte, c'est surtout des derniers 9 % qui sont les plus difficiles à éliminer et qui nécessitent des mesures concrètes. Je ne parlais pas dans l'optique de

louanges envers nous-mêmes, que nous n'avons plus rien à faire. Je tiens à ce que cela soit bien compris. Il y a eu des progrès.

Même sur les questions d'analyse comparative entre les sexes, les décisions rendues par un cabinet de composition égale hommes-femmes sont de meilleures décisions qui font mieux état de la diversité à la table du Cabinet. Cela vaut pour tout groupe de décideurs, que ce soit un caucus, un comité, ou un ministère ou une agence du gouvernement. Nous devons être constamment rigoureux dans notre exigence de progrès et dans la mesure des progrès, et c'est là qu'interviennent les preuves.

Mme Marilyn Gladu: Vous serez heureux d'apprendre...

La présidente: Le temps est écoulé, mais merci beaucoup.

Nos prochaines questions viendront de Mme Sidhu.

Vous avez cinq minutes.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Merci, madame la présidente.

Merci à tous les ministres de votre présence.

Ma première question s'adresse à la ministre Mihychuk. Comment le gouvernement fédéral pourrait-il inclure les immigrants et les Autochtones dans les secteurs d'emploi sous réglementation fédérale? Que doit-il se passer pour qu'on atteigne l'équité salariale? Quels obstacles seront difficiles à surmonter?

• (1835)

L'hon. MaryAnn Mihychuk: C'est une si vaste question, et elle est très importante.

Nous avons publié, il y a un mois à peu près, une étude démontrant que dans les secteurs sous réglementation fédérale, nous avons eu d'assez bons résultats au niveau des minorités visibles et des personnes handicapées. Sur le plan des Autochtones, nous sommes toujours en deçà de la moyenne de la population générale, mais une pente se dessine. En ce qui concerne les femmes, nous avons constaté une baisse considérable du nombre de femmes employées dans les secteurs sous réglementation fédérale, ce qui est très décevant.

Je pense que nous devons être proactifs. Nous devons donner l'exemple, comme l'a fait notre premier ministre. Quand nous abordons ces questions et créons des possibilités, nous devons inclure les comités ou les groupes qui reflètent la diversité canadienne. Il faut particulièrement prendre en compte les groupes minoritaires, comme les Autochtones, qui ont souvent de si nombreuses difficultés à participer pleinement. Nous devons faire un effort supplémentaire pour veiller à trouver un moyen de comprendre ces aspects.

Je vous donne un exemple. De nombreux Autochtones ont souvent besoin de prendre congé pour participer à des activités agricoles traditionnelles. Ils peuvent vouloir aller à la chasse à l'orignal, et cela prend trois semaines. Si un employeur prenait le temps de comprendre la culture, cela produirait un employé qui reviendrait au travail, serait très loyal et continuerait à travailler. Cependant, si l'employeur ne comprend pas qu'il s'agit d'une norme culturelle, ces employés sont souvent mis à pied.

Cela est vrai également dans le cas du congé parental. Les femmes prennent un congé de maternité parce que c'est souvent la meilleure solution financière pour la famille. Quand on parle de congé parental, il s'agirait d'aider les femmes à avoir de meilleures occasions sur le plan de leur carrière. Cela améliorerait, bien sûr, la qualité de la vie de leur enfant, étant donné que les deux parents auraient l'occasion de participer. C'est une notion, je crois, qu'il est temps d'embrasser. De nombreux aspects différents entrent en jeu quand il s'agit de réduire l'écart salarial, et à mon avis, pour y arriver, nous devons tous être vigilants.

Merci.

Mme Sonia Sidhu: Que diriez-vous pour les immigrants?

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Pour les immigrants, nous cherchons à comprendre quelles sont les compétences que de nombreux immigrants amènent au Canada. Ils sont très raffinés et très bien instruits, mais quelquefois, il y a des stéréotypes qui retiennent les gens. D'aucuns disent parfois que si on examinait simplement le curriculum vitae sans voir le nom qui y figure, on pourrait faire preuve d'une plus grande objectivité dans le recrutement. Je crois que nous devons être sensibles à la culture des immigrants et éliminer les stéréotypes.

La présidente: Monsieur Brison, voulez-vous répondre?

L'hon. Scott Brison: Une chose qui m'intéresse beaucoup, dans l'optique d'une approche politique, est le recrutement par CV anonyme. C'est une chose que le gouvernement du Royaume-Uni a mise en oeuvre et continue d'appliquer. En effet, quand ce gouvernement recrute, quand les gens posent leur candidature, leur CV est visible, mais leur nom ne l'est pas avant que la discussion ne soit bien enclenchée. Cela signifie qu'il n'y a pas de discrimination contre les femmes pour ce qui est d'être convoquées à une entrevue, ou encore, dans le processus de prise en considération, contre les gens qui pourraient avoir un nom qu'une personne anglophone pourrait avoir de la difficulté à prononcer, ou pour toute autre raison que ce soit.

Je trouve fascinant et très intéressant le modèle du recrutement par CV anonyme. Et, au Conseil du Trésor, nous examinons très sérieusement la façon dont il fonctionne ailleurs. Je crois qu'il pourrait nous être très utile de l'envisager ici au Canada.

La présidente: Merci, monsieur le ministre.

Nous passons maintenant à notre prochaine question. Madame Stubbs, vous avez cinq minutes.

• (1840)

Mme Shannon Stubbs (Lakeland, PCC): Merci.

Merci, monsieur et mesdames les ministres, de votre présence aujourd'hui.

Ma question se rapporte un peu à un témoignage au Comité hier. La personne a dit qu'une des pratiques exemplaires des sociétés qui réussissent à atteindre et à maintenir l'équité salariale est la transparence des salaires, avec — a-t-elle insisté — une surveillance et une application constantes, et que c'est une des pratiques qui distinguent les sociétés qui réussissent à maintenir l'équité salariale.

À la lumière de vos observations sur le rôle de leadership assumé par le gouvernement au niveau de la parité hommes-femmes et particulièrement de l'équité salariale, entrevoyez-vous des problèmes ou des défis qui pourraient être causés par l'absence de transparence dans le cas des employés non syndiqués dont l'échelle salariale n'est pas publiée?

L'hon. Scott Brison: Tout d'abord, la transparence est là. Les échelles salariales de la fonction publique du gouvernement du Canada sont...

Mme Shannon Stubbs: Je parle des employés non syndiqués dont les échelles salariales ne sont pas publiques.

L'hon. Scott Brison: ... publiques. Toutes les échelles salariales des fonctionnaires sont publiées sur le Web; il y a donc une transparence considérable quant à la paie des fonctionnaires. Je conviens de l'importance de la transparence. C'est une chose que nous, en tant que gouvernement, sommes déterminés à maintenir, et sur le plan des échelles salariales, c'est une chose qui se fait déjà au sein du gouvernement du Canada.

Mme Shannon Stubbs: Compte tenu de la complexité de la séparation entre les employés publics du secteur privé et les fonctionnaires, je crois que les choses sont différentes au niveau de la transparence et de la publication des échelles salariales. Que pensez-vous de ces difficultés, et comment les réglez-vous?

L'hon. Scott Brison: Peut-être que le ministre Mihychuk pourrait répondre à cela.

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Je crois que le secteur privé serait plutôt réticent à révéler tous les échelons de salaire. La législation du travail et d'autres initiatives passées nous ont appris que nous devons viser l'obtention d'accords et de consensus, et éviter de causer des perturbations importantes. Dans le secteur privé, c'est une chose qui est clairement confidentielle. Des dirigeants d'entreprises m'ont déclaré que ce n'est pas un aspect qu'ils souhaitent révéler, mais du côté du secteur public, comme l'a dit mon collègue, nos salaires sont ouverts et plutôt transparents, ce qui est aussi le cas dans de nombreux syndicats.

Mme Shannon Stubbs: Merci, madame la ministre.

J'ai une question aux deux ministres concernant les entrepreneurs fédéraux, parce qu'il en a été question ici dans le contexte de la parité hommes-femmes et de l'équité salariale. Entrevoyez-vous — surtout si un régime proactif d'équité salariale est mis en oeuvre tant pour la parité hommes-femmes que l'équité salariale, et compte tenu de l'engagement déclaré par votre gouvernement de mener par l'exemple à cet égard — la possibilité que ces mesures deviennent des exigences pour les bénéficiaires de subventions et marchés fédéraux?

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Voulez-vous commencer?

L'hon. Scott Brison: D'accord. Si je comprends bien, le rapport Bilson soulevait la possibilité de recourir au Programme de contrats fédéraux comme moyen d'augmenter le nombre d'organisations qui seraient assujetties à un nouveau régime d'équité salariale. Tous les entrepreneurs du Programme de contrats fédéraux sont sous réglementation provinciale. Plus de 77 % ont leur siège social en Ontario ou au Québec, et cela couvrirait 84 % des employés. Nous devons accorder une attention particulière à cet aspect et collaborer avec nos partenaires provinciaux. Comme pour tant de ces questions, c'est un aspect dont nous traiterions aussi avec d'autres ordres de gouvernement.

Mme Shannon Stubbs: Envisageriez-vous de faire de ces mesures une condition à l'octroi éventuel de subventions ou de marchés pour les entrepreneurs fédéraux ou les organisations du secteur privé?

L'hon. Scott Brison: Nous attendons avec intérêt les idées du Comité à cet égard, et aimerions savoir si c'est une chose que vous envisageriez ou recommanderiez. Nous attendons vos recommandations, mais tenons aussi compte des témoignages devant le Comité. Ces audiences ne servent pas seulement à éclairer vos délibérations en tant que comité, et nous prêtons attention au travail que vous accomplissez, et en bénéficiez; nous sommes donc intéressés.

• (1845)

La présidente: Merci beaucoup.

La question suivante revient à Mme Dzerowicz; vous avez cinq minutes.

Mme Julie Dzerowicz: Merci, madame la présidente.

J'ai une ou deux questions. La première s'adresse à Mme Mihychuk, bien que j'aie toujours accueilli avec plaisir toute parole sage du ministre Brison. Nous avons beaucoup parlé de ce que la portée de tout modèle proactif d'équité salariale pourrait comprendre. Le rapport Bilson recommandait que tous les employés relevant de la compétence fédérale soient couverts, y compris les employés non syndiqués, les travailleurs temporaires, les employés du Parlement et les entrepreneurs fédéraux. J'aimerais savoir si vous avez une idée de la portée, et de ce que le Comité devrait prendre en considération. C'est là ma première question.

Je vais aussi poser une question au ministre Brison. Monsieur le ministre, vous avez signalé que toute loi sur l'équité salariale aura des répercussions fiscales de grande portée. Avez-vous quelque chose à nous dire à cet égard? Je vous serais reconnaissante de toute donnée ou information supplémentaire que vous pourriez présenter au Comité.

Merci.

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Merci beaucoup.

Je commence par la question à savoir qui devrait être visé par un modèle d'équité salariale. À mon sens, cela se rapporte au type d'emploi et non pas au fait que l'employé est syndiqué ou non syndiqué, ou s'il travaille à temps partiel ou non. À toute fin pratique, c'est le type d'emploi qui compte, et c'est à ce niveau que l'analyse doit être faite.

En ce qui concerne les entrepreneurs fédéraux, il est important de souligner qu'en Ontario et au Québec, il y a un système proactif d'équité salariale. Dans le cas des entrepreneurs relevant de la compétence fédérale, 84 % des employés sont en Ontario et au Québec, et sont visés par cette législation proactive. Ce nombre est plutôt important, et un grand nombre de sociétés respectent ces normes.

L'hon. Scott Brison: J'aimerais mentionner quelque chose au sujet des recommandations Bilson. Vous en avez mentionné une. Une autre porte sur la création de comités sur l'équité salariale. Il est important que l'équilibre employeur-employés soit respecté dans la constitution de ces comités. C'est un élément très important à prendre en considération. Il faut que la composition de ces comités sur l'équité salariale soit équilibrée dans la proportion employeur-employés.

En ce qui concerne les chiffres, il y en a toute une gamme et ils sont plutôt désuets, à dire franchement. Ils sont fondés sur une analyse qui est maintenant périmée. Tout d'abord, on a le nombre de méthodes à utiliser, mais elles sont toutes fondées sur d'anciennes données. Il serait déraisonnable de ma part d'avancer des chiffres qui ne font pas état d'une analyse actuelle. Les chiffres varient grandement.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

Avez-vous quelque chose pour la dernière minute, Matt?

M. Matt DeCoursey: J'ajouterais simplement une observation. Il est de plus en plus clair pour nous que le concept de l'équité salariale est simple, mais que le processus de sa mise en oeuvre l'est moins. Quant aux recommandations générales du rapport de 2014, y a-t-il des complexités dont nous devrions tenir compte en ce qui concerne les éléments d'importance pour le Conseil du Trésor ou EDSC? Si le temps le permet, je reviendrai sur la question.

• (1850)

L'hon. Scott Brison: J'ai mentionné les comités sur l'équité salariale et la composition équilibrée de ces comités. Je crois que c'est important. Aussi, la notion que l'équité salariale ne fasse pas partie du processus de négociation collective est une chose qu'il est important de respecter. Je crois que nous devons, à compter de maintenant, mesurer les résultats de façon continue. Il y a au gouvernement un mécanisme permettant de mesurer continuellement les progrès à cet égard. Nous disposons d'un outil qui peut servir à mesurer les progrès accomplis dans les dossiers de l'équité salariale de façon continue, et de surveiller et d'évaluer le dossier, ainsi que de proposer des améliorations. Je crois que c'est important. Ce n'est pas une chose à faire une seule fois seulement. C'est un travail continu qui doit se poursuivre longtemps.

La présidente: Merci, monsieur le ministre. Le temps est écoulé.

C'est maintenant le tour de Mme Benson, trois minutes.

Mme Sheri Benson: Merci.

Monsieur le ministre Brison, j'aimerais que vous nous parliez davantage de certains points. Il a été question, dans les témoignages, de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, et du fait qu'elle n'a pas été très bien accueillie. Elle présentait de nombreux problèmes, en particulier au niveau de l'équité salariale, car elle a intégré cette dernière dans le processus de négociation et n'en faisait pas un droit fondamental — ce que vous avez mentionné —, ainsi que l'inclusion maintenant de l'élément des forces du marché. Ce sont assurément des choses qui ont été dites au Comité.

Vous avez aussi mentionné le rôle de leader que le gouvernement fédéral peut assumer dans de nombreux domaines. C'est, à mon sens, l'endroit idéal où nous pouvons appliquer notre propre programme fédéral, réaliser des progrès et donner l'exemple aux autres. Nous avons entendu hier soir des témoignages de secteurs privés sous réglementation fédérale. Ils semblaient quelque peu inquiets et n'accueillaient pas vraiment quelque chose... Ils estimaient qu'ils avaient de bons résultats, mais n'ont pas pu nous fournir de statistiques indiquant à quel point ils réussissent, jusqu'où ils sont allés et vers quoi ils se dirigent.

J'aimerais que vous nous parliez de l'importance des rapports sur notre rendement pour ce qui est de donner l'exemple.

L'hon. Scott Brison: Eh bien, on ne peut pas gérer ce qu'on ne peut pas mesurer; il est donc important de le faire au sein même du gouvernement. Je crois que nous pouvons faire mieux. Je crois que les secteurs sous réglementation fédérale ont la responsabilité de fournir des renseignements solides à cet égard. Il est vraiment important que nous comprenions cela.

À mon avis, en ce qui concerne le leadership par l'exemple — qu'il s'agisse des politiques, des candidats ou de la constitution de cabinets —, tout ce que nous faisons à cet égard en tant que gouvernement contribue considérablement au progrès. Je suis d'accord avec vous au sujet des rapports. Nous devons produire de meilleurs rapports. Je vous ai présenté quelques données au sein du gouvernement, mais il nous faut de meilleures données à bien des égards.

J'ai mentionné que pour la cohorte des jeunes, ceux de moins de 35 ans, l'écart n'est pas aussi prononcé. Cependant, le fait que l'âge moyen des nouvelles recrues à la fonction publique est 37 ans constitue un véritable problème. C'est une des raisons pour lesquelles je veux que nous en fassions plus pour attirer les post-boomers à la fonction publique. Nous avons une fonction publique de renommée mondiale, mais nous sommes aussi confrontés à la réalité démographique de la très grande proportion de fonctionnaires qui se rapprochent de la retraite. Les jeunes et les post-boomers veulent que leur travail ait un impact. Et, à la fonction publique, on peut vraiment influencer la vie des Canadiens. Nous estimons que cela aidera aussi sur le plan de la parité hommes-femmes.

La présidente: Merci.

Nous passons à notre deuxième tour.

M. Sheehan a la parole pour les sept premières minutes.

M. Terry Sheehan: Merci.

Merci de tout ce que vous nous avez dit jusqu'à présent. J'apprécie vos observations, et en particulier en ce qui a trait aux Autochtones et aux nouveaux venus au Canada. Vous n'êtes pas sans ignorer que nous avons entendu à de maintes reprises que l'écart est beaucoup plus prononcé pour ces deux groupes particuliers.

Je viens du nord de l'Ontario. Comme je l'ai déjà dit, je ne suis pas un Autochtone, mais ma fille et ma femme le sont. Elles sont des Métisses avec une forte composante ojibway. Ma nièce est Inuite. J'ai vraiment apprécié vos observations sur le sujet.

J'ai aussi apprécié vos remarques voulant que nous commencions par nous-mêmes et examinions la parité hommes-femmes au Cabinet et dans les salles de conseil. Il est important de tenir ce dialogue avec nous-mêmes, puis de lancer la discussion à partir de là.

Je remercie tous les membres du Comité ici, parce que nous avons reçu un mandat très important. Nous avons siégé et consacré beaucoup de temps, chose indispensable, en une très courte période.

Je vous remercie de votre présence ici un mardi.

Une des choses dont nous avons parlé aussi est la mesure. Celle-ci est un des aspects difficiles de l'équité salariale. Quelles méthodes de mesure les ministères ont-ils utilisées au fil des ans pour déterminer la réussite ou les défis de l'équité salariale? Quelles sont vos idées là-dessus?

Madame Mihychuk, je sais que vous avez parlé du fait que Postes Canada a mis 30 ans à résoudre un différend. On a entendu dire aussi que Bell Canada avait mis 15 ans, et ainsi de suite. Quelles sont vos observations sur la façon dont les mesures ont été faites jusqu'à présent, et sur la façon dont nous devrions les faire à compter de maintenant?

• (1855)

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Il est intéressant de noter que le programme du travail n'évalue pas l'équité salariale ni n'exige des sociétés qu'elles présentent un rapport sur le sujet. Nous leur demandons de faire rapport des questions hommes-femmes et de la diversité, et donc, dans leurs rapports, elles mentionnent avoir fait

des progrès ici et là, mais le sujet de l'équité salariale n'est pas abordé comme tel.

De nombreuses mesures ont été intégrées, comme je l'ai dit, dans d'autres exigences provinciales. Je répète, 84 % des sociétés du secteur privé sont maintenant conformes aux exigences des régimes proactifs de l'Ontario et du Québec. Il est donc important de déterminer de quelle mesure il s'agit. C'est ainsi qu'on procède à la surveillance. On utilise des données et des mesures scientifiques pour déterminer s'il y a progrès ou pas. À ce stade, le régime actuel ne le fait pas.

Des changements considérables ont été faits parce que des femmes et des syndicats ont porté plainte. Nous avons, à l'heure actuelle, un système axé sur les plaintes. Avec ce système, il a fallu 30 ans à Postes Canada pour arriver à une résolution. Aussi, j'ai remarqué qu'il y a finalement eu indemnisation dans le cas de la Bibliothèque publique de Peterborough. Le SCFP s'est plaint et lui a livré bataille. Celle-ci a débuté en 2011. Le processus a été relativement rapide, avec une conclusion en février 2016, mais il n'en demeure pas moins que c'est une procédure longue et coûteuse. Chacune de ces audiences requiert probablement la présence d'un avocat, et toute la procédure est très officielle et litigieuse.

L'association des professionnels en ressources humaines a publié le 12 avril de cette année un document stratégique sur l'élimination de l'écart salarial entre les sexes, intitulé *Closing the Gender Wage Gap: A Review and Recommendations*. Ce rapport, pour lequel 912 professionnels ont été interrogés, déclare que selon Statistique Canada, l'écart salarial se situe entre 12 et 31,5 %. Si l'on se fie à ces chiffres, on peut se douter que les Autochtones gagnent en général moins que la population générale. Aussi, dans le cas des femmes autochtones, c'est deux fois pire, parce que les choses sont d'autant plus difficiles.

Je n'oublierai jamais ma participation à un programme visant à encourager les femmes d'une réserve locale à devenir des opératrices de machines lourdes. Ce programme s'appuyait sur le raisonnement voulant que plusieurs d'entre elles seraient d'excellentes conductrices. Le matériel lourd souffre moins aux mains de femmes. Celles-ci ne font pas tourner le moteur à un régime excessif, elles sont plus douces dans leur manipulation et elles aiment les gros jouets. Elles pouvaient donc y réussir, mais dès qu'une femme aurait manifesté son intérêt envers cet emploi, elle aurait perdu son logement. Ses enfants n'auraient pas eu d'école. Ses soutiens auraient disparu.

Notre système ne permet pas cette transition, qui est très importante, et il s'ensuit un écart salarial accru. Si les femmes pouvaient devenir des opératrices d'équipement lourd, elles seraient plus susceptibles de percevoir une rémunération solide et de participer à notre économie.

C'est le genre de problèmes systémiques qui se produisent, que ce soit dans le domaine de la chimie, des sciences de la terre ou, dans mon domaine, le secteur des minéraux. Les femmes peuvent arriver jusqu'au stade du laboratoire, où de la vice-présidence, mais il leur est très difficile d'aller plus haut. Le nombre de femmes qui sont des directrices de mine est infinitésimal (moins de 2 %). Ce n'est pas qu'il n'y a pas de femmes qui ont une énorme expérience et en sont capables. Ce sont des problèmes de discrimination systémique qui découlent de la culture, une sorte de culture masculine. Depuis d'innombrables années, il était malchanceux de permettre à une femme de travailler sous terre.

•(1900)

Je n'oublierai jamais la mine à Snow Lake qui avait le plus grand nombre de femmes sous terre au Canada, et le fait que cette mine a remporté le prix de la mine la plus sûre au Canada deux ou trois fois de suite. La mine est maintenant fermée, comme c'est le cas de plusieurs mines, et toutes ces femmes sont maintenant des caissières dans une banque ou autre chose du genre. Elles me disent qu'elles seraient heureuses de pouvoir revenir au travail souterrain si elles en avaient la possibilité.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à la question suivante, qui sera posée par Mme Gladu.

Vous avez sept minutes.

Mme Marilyn Gladu: Très bien. Je vais partager mon temps avec M. Albas.

Ma question s'adresse à la ministre Mihychuk.

D'après ce que nous avons entendu au sujet de la constitution de l'écart salarial... Celui-ci se compose en partie du salaire horaire, ou du salaire annuel, et en partie des primes. Statistique Canada dit ne pas disposer du niveau de détail permettant de déclarer ce qui se passe à ce niveau ou d'atteindre un degré quelconque de transparence.

Je sais que vous entreprenez une certaine réforme de l'assurance-emploi. Vous collaborez probablement étroitement avec vos homologues à l'ARC. Si vous pouviez extraire le niveau de détail des bordereaux T4 des gens, ou d'une façon semblable, pour dégager une répartition de la rémunération totale, afin de boucher les trous où il y a discrimination, ce serait une bonne chose.

J'ai reçu la visite aujourd'hui de gens qui représentent la sclérose en plaques. Ils m'ont dit qu'il y a quatre fois plus de femmes qui ont la sclérose en plaques que d'hommes. Avec cette maladie, il y a souvent des absences répétées du travail. Et c'est un autre aspect que nous sommes en train d'examiner, les raisons pour lesquelles les femmes quittent le milieu de travail. C'est parfois en raison d'une maladie, d'autres fois pour prendre soin de parents âgés. Toute forme d'ajustement ou de réforme du système d'assurance-emploi qui compenserait cet état de choses serait merveilleuse.

Quelles sont vos observations là-dessus?

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Le système des primes est fortement utilisé et très courant, surtout dans le secteur privé. Plus vous montez dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les primes peuvent être importantes.

Nous avons tous entendu des histoires, et les statistiques démontrent que les femmes ne sont pas élevées dans une culture qui les amène à déclarer: « Je mérite un million de dollars », ou quelque autre prime que ce soit. Les femmes ne jouent pas au hockey, en général, et elles n'ont donc pas tendance à profiter de ce qui est courant. Quelquefois, elles ne savent pas comment demander; d'autres fois, elles n'ont pas le courage de le faire. C'est une excellente idée d'examiner la question, avec l'ARC, pour voir si nous pouvons arriver au fond des choses. Nous suivrons cette idée, certainement.

Quant à la SP, c'est un problème particulièrement grave, surtout dans les Prairies. Dans cette région, un nombre très élevé de personnes, surtout des femmes, ont cette maladie, et celle-ci va et vient. Je suis très fière de pouvoir dire que mon mandat porte en partie sur un examen de l'assurance-emploi et d'une rémunération qui est beaucoup plus souple. Si les gens ont besoin de quitter, gardons

leur poste, et ils reviendront. Des possibilités comme celles-ci sont assurément valables, et nous les examinerons.

Je vous remercie de vos observations.

Mme Marilyn Gladu: À vous la parole, monsieur Albas.

M. Dan Albas: Merci. J'apprécie cette possibilité.

Madame la ministre, nous avons parlé plus tôt. Même dans votre propre déclaration préliminaire, vous avez dit que le gouvernement tient à tendre la main aux intervenants et partenaires pour qu'ensemble, vous trouviez des solutions opportunes et réalisables.

Et de nouveau, vous avez dit plusieurs fois qu'une partie importante de votre processus est la collaboration avec les intervenants pour arriver à un consensus. Quand l'ETCOF, et l'Association des banquiers canadiens, représentant les deux tiers de la main-d'oeuvre sous réglementation fédérale, déclarent avoir de très réelles préoccupations, on n'a pas l'impression qu'ils ont été consultés. Quant à l'ampleur de la consultation qui leur a été offerte, je crois qu'elle s'est limitée au processus de ce comité, et qu'ils se sont sentis pressés.

Que dites-vous de cela?

•(1905)

L'hon. MaryAnn Mihychuk: C'est un bon point. Quelquefois, il est très difficile d'arriver à un consensus. Nous essayons d'avancer avec la meilleure collaboration possible. Nous avons ici le meilleur moyen d'entendre les intervenants et de trouver un système qui donnera le temps et fournira un processus selon lequel les sociétés pourront répondre aux nouvelles demandes et faire de tout cela une réalité.

Je tiens à souligner qu'en 2013, le gouvernement précédent a entrepris une série de changements auxquels les syndicats se sont vivement opposés, augmentant...

M. Dan Albas: Mais je parle maintenant spécifiquement du secteur privé. Celui-ci a présentement des préoccupations.

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Il y a des préoccupations. Comme je le disais, quand on a un système qui va mettre un groupe, que ce soit le syndicat ou le secteur privé, dans une position extrêmement désavantagée — comme les 40 syndicats, groupes de femmes et organisations des droits de la personne qui ont appuyé l'AFPC dans son appel parce que la loi de 2013...

M. Dan Albas: Madame la ministre, je vous interroge au sujet des préoccupations du secteur privé.

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Cela a déséquilibré la situation, et l'objectif que nous avons maintenant est d'établir une relation qui fonctionne pour tout le monde.

M. Dan Albas: Madame la ministre, j'aimerais simplement revenir...

La présidente: Le ministre Brison voulait aussi répondre à cette question.

M. Dan Albas: En fait, madame la présidente, j'interroge le témoin. Merci.

Télécommunications, banques, manutention des trains, extraction minière de l'uranium, oléoducs, Postes Canada, VIA Rail, aéroports, navigation, trains qui traversent les frontières provinciales, marine marchande, traversiers et services portuaires, camions et autobus qui traversent les frontières provinciales, tout cela représente une très vaste gamme de secteurs et nous avons même entendu des membres de votre ministère dire qu'essayer de trouver une approche universelle pour un marché si diversifié, madame la ministre, est un énorme défi.

Utilisez-vous seulement ce comité? Je conviens que c'est un comité merveilleux, avec des membres merveilleux, un processus merveilleux et une présidente merveilleuse, mais constitue-t-il la seule mesure de consultation que vous avez adoptée pour ce processus?

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Ce que nous savons, c'est que 84 % des sociétés qui sont des industries sous réglementation fédérale sont exploitées en Ontario et au Québec, et sont présentement couvertes par la loi proactive sur l'équité salariale de façon très réussie.

M. Dan Albas: Puis-je vous demander, madame la ministre, qu'en est-il de votre région dépendant?

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Nous travaillons très étroitement maintenant avec les 16 %...

M. Dan Albas: Avez-vous mené des consultations?

L'hon. MaryAnn Mihychuk: ... qui n'ont pas déjà participé, certainement. Nous avons hâte de recevoir vos observations dans le cadre de ce processus.

M. Dan Albas: Et moi j'ai hâte de recevoir votre observation sur ma question, qui est très précise.

Avez-vous procédé à des consultations? Il s'agit d'une gamme d'employés très vaste. Je ne dis pas que vous avez ignoré les deux tiers des représentants qui ont déclaré leurs préoccupations, mais je commence à trouver un peu inquiétant que ce comité soit le seul processus de consultation à l'égard de ce qui pourrait être un très grand pas... Je ne dis pas que j'y suis opposé, mais j'aimerais simplement savoir qu'il y a eu plus de consultations auprès de cette très grande variété de personnes.

La présidente: En fait, vous n'avez plus de temps. Je sais que M. Brison voulait répondre, mais nous devons attendre au prochain tour pour cela, si vous voulez bien.

L'hon. Scott Brison: C'est à vous de décider, madame la présidente.

La présidente: Faisons cela au prochain tour.

Passons maintenant à Mme Benson pendant trois minutes.

Mme Sheri Benson: Merci.

J'ai une ou deux remarques à faire. D'après ce que nous ont dit ici les témoins, le rapport du groupe de travail de 2004 était de calibre mondial, un des meilleurs rapports jamais produits. Je ne dis pas cela simplement parce que la professeure Bilson vient de Saskatoon, mais j'en profite pour préciser ici que c'était la première présidente d'un conseil de relations du travail et de toutes ces choses. Ce rapport était en avance sur son temps. Il était exhaustif et c'est ce qui nous a été dit à maintes et maintes reprises. J'aimerais vos observations sur trois points principaux de ce rapport.

Le premier était que la loi doit être proactive, et qu'elle doit couvrir tant le secteur public que le secteur privé. Elle doit être une loi autonome, ce que vous avez mentionné plus tôt, madame Mihychuk, parce qu'elle fait appel à une série de compétences et des spécialités qu'on ne retrouve pas ailleurs. Si on n'a pas les ressources

au sein de la Commission canadienne des droits de la personne ou du ministère du Travail, ces choses ne se feront pas.

On nous a dit qu'au premier tour, en 2004, les employeurs du secteur privé l'ont appuyé, avec certaines réserves, mais les recommandations suggéraient une souplesse quant à la taille de l'employeur, et autres facteurs du genre. L'autre point à souligner est que le processus fondé sur les plaintes permettait aux employeurs, quand il y avait règlement dans une affaire d'équité salariale, de payer des montants inférieurs — 50 ¢ sur le dollar — ce qui, à toutes fins pratiques, se résumait à négocier l'équité salariale; vous pouvez imaginer ce que cela représenterait pour quelqu'un qui a attendu 30 ans pour obtenir l'équité salariale et qui va recevoir 50 ¢ sur le dollar. Je n'appelle pas ça de l'équité salariale.

Je crois fermement que ce comité vous offrira une orientation fondée sur des témoignages très crédibles et une certaine cohérence dans ce que nous ont dit les personnes à qui nous avons parlé. J'aimerais entendre vos remarques générales à ce sujet. Le dernier point à mentionner est la nécessité d'avoir un échéancier. On nous a dit qu'au Québec le processus a été un peu plus long, mais c'est à cause du fait que c'était l'un des premiers et qu'il a été contesté par les syndicats parce qu'il allait exclure le secteur privé. Le secteur privé est maintenant inclus.

Deux grandes administrations nous ont précédés et je pense que nous pourrions aller de l'avant; j'aimerais savoir, carrément, si vous appuieriez une loi proactive autonome sur l'équité salariale dans ce mandat. Je vous le demande à tous les deux.

• (1910)

L'hon. Scott Brison: Tout d'abord, une approche stratégique proactive pour l'équité salariale est quelque chose de très complexe. Elle fait appel à la participation du secteur public, mais aussi à celle des employeurs sous réglementation fédérale. M. Albas a posé une question importante. Dans toute approche stratégique à l'élaboration d'une loi, nous procédons, en tant que gouvernement, à une très large consultation.

Ne sous-estimez pas l'importance des consultations qui se font à ce comité. Quand un groupe d'employeurs comparait devant ce comité, c'est très important. Les comités parlementaires ne fonctionnent pas comme des succursales des bureaux de ministre; ils constituent d'importants créateurs législatifs de politiques et de recommandations, et nous respectons le travail que vous accomplissez.

Ce que vous faites est très important, mais sur le plan de toute approche législative que nous adopterons, celle-ci comprendra une vaste consultation. Je tiens à ce que cela soit clair. Mais je répète, le travail de ce comité et son indépendance sont importants. Ne sous-estimez pas le temps nécessaire pour accomplir ce travail avec toute la complexité qu'il représente. Nous devons pouvoir disposer des bonnes données, et nous devons trouver les meilleures méthodes.

Je crois que vous étudiez certaines des méthodes de comparaison — comparaison individuelle par pair, emploi à courbe, courbe à courbe, emploi à segment —, et les avantages et les inconvénients de chacune. C'est un domaine de politique publique dont, d'après M. DeCoursey je crois, le principe est simple. Nous comprenons tous cela en tant que comité, en tant que Parlement. Il est très important d'arriver à faire cela correctement pour quelque chose d'aussi grand que la fonction publique et tous les secteurs sous réglementation fédérale.

Notre secrétaire parlementaire au Conseil du Trésor, Joyce Murray, a une expérience acquise en tant que ministre provincial en Colombie-Britannique, tout comme Mme Mihychuk. Nous pouvons apprendre et tirer parti de ces exemples des gouvernements provinciaux au Canada et des gouvernements des autres pays, tandis que nous essayons de trouver le meilleur moyen d'aller de l'avant. C'est une chose qui doit faire partie d'un processus plus exhaustif.

L'hon. MaryAnn Mihychuk: On peut s'entendre pour dire que le système précédent fondé sur les plaintes était un échec avec des cas qui ont mis jusqu'à 15 ou 30 ans à être traités avec des coûts considérables sur le plan financier et le plan humain tout au long du processus. Une approche proactive semble fonctionner en Ontario et au Québec. Je crois que les renseignements que vous recueillez vous viennent des meilleures personnes possible de partout au pays. Nous avons hâte d'entendre ce que vous avez à dire et, bien sûr, nous consulterons les syndicats, le secteur privé, les jeunes, ainsi que nos partenaires dans le secteur privé.

• (1915)

Mme Sheri Benson: Très bien.

La présidente: Merci beaucoup.

M. DeCoursey a la parole pour la prochaine question, pendant sept minutes.

M. Matt DeCoursey: Merci, madame la présidente.

Une fois de plus, je reconnais à quel point la mise en oeuvre de l'équité salariale peut être complexe. J'aimerais faire écho à M. Albas pour dire que c'est un comité merveilleux, qu'un grand nombre de très bons témoins ont comparu et que, dans l'ensemble, les membres ont manifesté leur engagement à viser dans le mille et à mettre en place un modèle proactif, y compris une loi éventuelle et d'autres mesures à cette fin.

En ce qui concerne certaines des lois provinciales, tant au Québec qu'en Ontario, qui couvrent les secteurs public et privé, ainsi que celles d'autres provinces qui couvrent le secteur public, l'un ou l'autre de vos ministères examine-t-il les leçons qui pourraient être tirées des provinces? Avez-vous des conseils que vous pouvez nous donner quant à certains des modèles provinciaux que nous devrions examiner pour nous aider dans nos recommandations définitives?

L'hon. Scott Brison: Je sais que nous attendons avec impatience les résultats de l'examen de l'écart salarial en Ontario. Cela nous aidera beaucoup. En tant que comité, examinez-vous certains exemples provinciaux également, dans le cas du Québec et de l'Ontario?

Il nous serait très utile de pouvoir identifier les pratiques exemplaires et les meilleures approches qui pourront éclairer notre chemin après ce comité. Cela nous serait très utile. Comme je l'ai dit, nous attendons avec impatience les résultats de l'examen de l'écart salarial de l'Ontario, qui paraîtront sous peu, en automne je suppose.

L'hon. MaryAnn Mihychuk: Tout à fait, nous examinerons les pratiques exemplaires, mais certaines administrations ont ce processus depuis 20 ou 30 ans. Un certain savoir a déjà été acquis. Le document stratégique de l'association des professionnels en ressources humaines arrive manifestement au moment opportun. Il est tout nouveau; il vient d'être publié.

Nous examinerons les pratiques exemplaires en équité salariale à l'étranger. Dans le cas de la Suède, la loi de 2009 sur la discrimination exige des employeurs et employés qu'ils s'efforcent d'arriver à une équité et d'éviter les disparités salariales, et comporte d'autres dispositions d'emploi entre les hommes et les femmes qui accomplissent le travail. En France, il y a une loi de 2006 sur l'équité

salariale entre les hommes et les femmes. La Suisse a une loi qu'elle a adoptée depuis 1994, la loi fédérale sur les approvisionnements publics. Au Royaume-Uni, les entreprises sont encouragées à mettre en oeuvre des modèles d'évaluation de l'emploi non sexistes.

Je crois que nous avons ici la possibilité d'examiner une large assise d'expérience dans de nombreuses administrations, et cela nous aidera à produire un des meilleurs systèmes qui soient.

M. Matt DeCoursey: Nous avons entendu autre chose des groupes que je qualifierais de promoteurs du rapport 2004. Ils recommandent que le gouvernement tienne compte de ce rapport, mais tente de le mettre en oeuvre de façon progressive, peut-être avec davantage de souplesse, afin de faire en sorte que le processus de mise en oeuvre soit plus facile.

Avez-vous entendu ce type de témoignage dans vos activités de consultations pour ce dossier?

L'hon. Scott Brison: Sur le plan justement de la souplesse, le secteur privé sous réglementation fédérale est dominé par les petites et moyennes entreprises qui comptent moins de 100 employés. Après avoir collaboré avec ces entreprises et entendu leurs préoccupations, et allant de l'avant tout en reconnaissant l'existence éventuelle de défis pour les petits employeurs, je crois que nous devons écouter ces préoccupations.

Le rapport Bilson est très utile sur le plan des renseignements, mais je répète, il reconnaît la complexité de ce dossier. J'ai mentionné plus tôt, par exemple, l'importance pour les comités traitant de l'équité salariale d'avoir une composition employeur-employés équilibrée. À mon avis, c'est important, et ça ne faisait peut-être pas partie du rapport Bilson à l'époque. J'encourage fortement le Comité à tenir compte de cela.

• (1920)

M. Matt DeCoursey: Julie, avez-vous une question?

Mme Julie Dzerowicz: Je ne suis pas sûre, j'ai une observation.

Une voix: Sonia a une question.

Mme Sonia Sidhu: Ma question s'adresse à M. Brison.

Hier, au cours des témoignages, Serena Fong nous a parlé de Catalyst, et on nous a parlé aussi de Gap Inc. Nous avons entendu aussi le témoignage de banquiers qui ont leur propre principe salaire vital pour garantir l'équité salariale.

Estimez-vous que les modèles volontaires comme ceux-ci sont efficaces?

L'hon. Scott Brison: Le problème du salaire vital... Il arrive souvent que nous ne reconnaissons pas l'excellence du progrès social accompli ou mis en oeuvre par les entreprises canadiennes; nous les ignorons parfois.

J'ai entendu quelque chose d'intéressant il y a quelque temps. Craig Alexander était économiste en chef à la Banque TD. Un jour, Ed Clark, qui était le PDG de la banque, l'a appelé. Il voulait qu'on fasse une analyse au sein de la Banque TD des personnes les moins bien payées dans leur succursale, pour déterminer si ces personnes recevaient un salaire vital, compte tenu du coût de la vie et d'autres facteurs du genre. L'analyse a été faite, et les personnes au bas de l'échelle ont reçu une augmentation; cette augmentation est venue du haut de l'échelle. C'était du PDG d'une des plus grandes et plus prospères banques du Canada.

L'inéquité est une mauvaise chose socialement. C'est une mauvaise chose économiquement. Cet aspect est très important. Je m'écarte un peu du sujet, je m'en excuse, mais...

La présidente: Et votre temps est écoulé, monsieur le ministre.

L'hon. Scott Brison: Les choses changent rapidement au niveau de l'automatisation et de la mondialisation, et les gouvernements devront faire preuve d'un peu de prévoyance et analyser les impacts éventuels. Nous parlons maintenant d'analyse comparative entre les sexes pour nos décisions ici. Nous devrions aussi procéder à une analyse comparative entre les sexes pour ce qui est de prévoir les tendances à l'échelle mondiale dans la nature du travail et penser aux façons dont nous pouvons aborder de façon préventive nos politiques économiques et sociales, y compris l'éducation, les compétences et la formation.

La présidente: Merci beaucoup.

Je m'excuse de vous avoir coupé la parole plusieurs fois, mais nous devons veiller à ce que tous les membres aient l'occasion de poser leurs questions.

L'hon. Scott Brison: Je m'excuse.

La présidente: Voilà qui met fin à ce tour de questions. Il nous reste quelques minutes si vous voulez répondre plus amplement à n'importe laquelle des questions qui vous ont été posées. Si vous souhaitez prononcer des déclarations de clôture ou répondre à ces questions maintenant, c'est le moment de le faire.

L'hon. MaryAnn Mihychuk: J'aimerais simplement vous encourager à travailler au dossier et à travailler rapidement. Nous sommes impatients de recevoir votre rapport. De toute évidence, si l'on en juge par l'enthousiasme en Chambre, c'est une chose à laquelle tiennent un grand nombre de députés. Je sais que le public, en général, surveille vos activités avec grand intérêt.

Je vous remercie pour tout ce que vous faites.

L'hon. Scott Brison: J'aimerais moi aussi remercier le Comité. J'ai été membre de l'opposition, j'ai été membre du gouvernement et j'ai été membre de comités parlementaires à plusieurs reprises au fil des ans. Ce Comité semble être animé d'un sens de coopération, de collaboration et d'impartialité. Je crois que c'est merveilleux. Nous accordons une grande valeur aux travaux des comités parlementaires et nous attendons avec impatience les résultats de celui-ci.

Je vous laisse avec un ou deux points à retenir. La réforme de l'équité salariale n'est qu'une partie de la solution à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. La ministre Hajdu a signalé certains des autres facteurs, et je pense que nous avons parlé de certaines des façons dont nous pourrions combler cet écart. L'équité salariale est

partie intégrante de cela. Certainement, toute réforme de l'équité salariale doit pouvoir gérer les complexités tant du côté politique que du côté mise en oeuvre.

En notre qualité de policiers, nous avons tendance à concentrer 90 % de nos efforts sur la politique, et environ 10 % sur la mise en oeuvre. Voilà pourquoi on finit souvent avec une excellente politique et une mise en oeuvre pitoyable, et dans ce dossier, nous devons mettre au point un processus de mise en oeuvre efficace. C'est très important, même au niveau de la classification des emplois, et ce genre de choses. Les complexités de ce dossier sont immenses, et vos travaux peuvent certainement aider, et notamment dans le choix des outils d'évaluation à long terme et la souplesse.

Enfin, en ce qui concerne la conformité, dans un modèle proactif, on s'attend à ce que tous les employeurs respectent les échéances établies. On a vu que dans les autres administrations, la non-conformité est un problème important. J'aimerais que nous sachions déterminer à quel niveau cette non-conformité se situe et quelles en sont les causes. Ne faisons pas fi des difficultés de mise en oeuvre dans les autres administrations, et admettons honnêtement les défis ici et réglons-les pour l'avenir. Si nous ne faisons pas cela, nous retomberons dans un exercice de politique. Une fois de plus, je crois que c'est la mise en oeuvre de ce dossier qui est d'une importance cruciale, car nous nous entendons tous essentiellement sur le caractère impératif de la politique.

Je vous remercie beaucoup de m'avoir donné l'occasion de comparaître et j'attends avec impatience votre rapport et la possibilité de travailler avec vous au Parlement sur ce dossier.

● (1925)

[Français]

La présidente: Je vous remercie beaucoup de cette discussion très dynamique.

[Traduction]

C'était une discussion fascinante. Je remercie les ministres. Je remercie aussi les membres d'avoir ajouté cette journée spéciale pour cette réunion du Comité, et je vous donne rendez-vous à tous de nouveau à 17 h 30 demain.

Merci. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>