



Mme Anita Vandenberg  
Présidente du Comité spécial sur l'équité salariale  
Chambre des Communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Madame,

Conformément à l'article 109 du Règlement de la Chambre des communes, nous sommes heureux, au nom du gouvernement du Canada, de joindre à la présente la réponse du gouvernement aux recommandations du rapport du Comité spécial sur l'équité salariale intitulé *Il est temps d'agir*.

Le gouvernement du Canada a pris un engagement envers l'égalité entre les sexes, et réitère qu'un salaire égal pour un travail de valeur égale est un droit de la personne. Nous remercions les membres du Comité et les personnes qui sont venues témoigner de leur examen réfléchi de la question, et nous prenons note de l'opinion émise dans le rapport sur la nécessité de faire progresser ce dossier important.

Nous croyons qu'à l'époque, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* proposait des solutions innovatrices pour régler le problème de la discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, le rapport du Comité soulève un certain nombre de préoccupations ayant trait au cadre actuel d'équité salariale mis en place en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et aux réformes instaurées par le gouvernement précédent en vertu de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Le gouvernement estime qu'il est important d'aller au-delà de ces démarches en matière d'équité salariale et nous allons introduire une réforme législative pour un régime proactif d'équité salariale dans la fonction publique fédérale et le secteur privé sous réglementation fédérale. Tout au long de ce processus, nous allons soigneusement tenir compte du rapport du Comité ainsi que des conclusions du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004.

Comme des témoins l'ont dit au Comité, le gouvernement pense qu'un mécanisme rigoureux de surveillance serait un élément clé pour assurer la réussite de la mise en œuvre d'un nouveau régime d'équité salariale et nous sommes d'accord pour affirmer que tout nouveau régime nécessiterait un mécanisme de surveillance robuste et indépendant.

Dans son rapport, le Comité présente des recommandations sur les rôles et les responsabilités des parties en milieu de travail aux termes d'un nouveau régime d'équité salariale. Le gouvernement croit que dans tout régime d'équité salariale, les employeurs et les employés ou leurs représentants ont un rôle significatif à jouer à la fois dans l'instauration de l'équité salariale et dans son maintien, au moyen d'un processus permanent permettant de faire en sorte que les plans d'équité salariale demeurent d'actualité dans des milieux de travail en évolution. De plus, les conventions collectives ne doivent pas aller à l'encontre des plans d'équité salariale; les régimes devraient donc comporter des dispositions pour veiller à ce que les réalisations en matière d'équité salariale soient protégées dans les rondes de négociations collectives subséquentes.

Le gouvernement est résolu à faire preuve d'ouverture et de transparence. Nous convenons que les objectifs de tout régime d'équité salariale ont des meilleures chances d'aboutir lorsque les employés disposent de l'information nécessaire pour comprendre le processus d'équité salariale et y prendre part de manière significative.

Le gouvernement explorera de quelle façon un nouveau système d'équité salariale pourrait fournir une marge de manœuvre raisonnable d'une durée limitée pour tenir compte des circonstances difficiles comme des pénuries de main-d'œuvre qualifiée ou des difficultés financières, et autoriser des exceptions relativement à des écarts de salaire qui ne sont pas liés au sexe. Comme des témoins l'ont indiqué devant le Comité, la réforme de l'équité salariale nécessite une grande expertise technique. Le gouvernement reconnaît la complexité des enjeux et sait à quel point il est important que le régime d'équité salariale soit robuste et qu'il réponde aux besoins des divers types de milieux de travail sous réglementation fédérale, depuis la fonction publique jusqu'aux petites entreprises.

Le Comité recommande que le gouvernement consulte les intervenants et tire des leçons des expériences des provinces dans l'élaboration d'une nouvelle loi. Nous sommes d'accord avec cette recommandation. Pour aller de l'avant avec la réforme de l'équité salariale, le gouvernement se propose de mettre à profit les leçons tirées par les provinces et de mener des consultations ciblées auprès d'intervenants à propos de la conception des divers éléments du régime, comme les méthodologies relatives à l'équité salariale, les comparaisons des salaires et les exigences en matière de production de rapports.

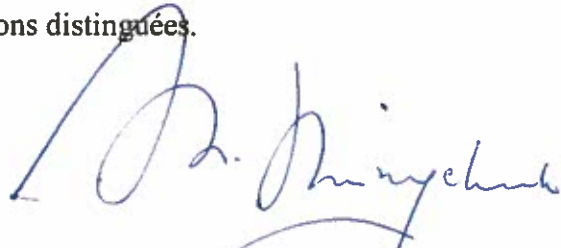
La complexité de la réforme de l'équité salariale ne doit pas être un obstacle au progrès. Le gouvernement présentera le projet de loi sur l'équité salariale proactive au cours de ce mandat, avec pour date cible fin 2018. Le gouvernement reconnaît l'importance d'aller de l'avant afin de réformer le système dans un délai convenable, sans toutefois oublier que le gouvernement doit apporter une solution exhaustive à cette question.

Nous aimerions profiter de l'occasion pour vous remercier, vous et les membres du Comité spécial, pour le travail que vous avez accompli dans ce dossier de premier plan. Nous réaffirmons l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard du principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur et sa volonté de réaliser une réforme significative, responsable et efficace du régime d'équité salariale.

Veillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.



L'hon. Scott Brison, C.P., député  
Président du Conseil du Trésor



L'hon. MaryAnn Minychuk, C.P., députée  
Ministre de l'Emploi, du Développement de  
la main-d'œuvre et du Travail