



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 023 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 28 mai 2009

Présidente

L'honorable Hedy Fry

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

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

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 28 mai 2009

•(1110)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): Silence, s'il vous plaît.

Nous accueillons deux groupes de témoins aujourd'hui. Le premier est composé de John Farrell, directeur administratif des Employeurs des transports et communications de régie fédérale, ou ETCOF, et de David Olsen, directeur adjoint des services juridiques, Société canadienne des postes.

Le deuxième est composé de Danielle Casara, vice-présidente du Syndicat des employés de la Banque Laurentienne, et de Claudette Charbonneau, présidente de la Confédération des syndicats nationaux, la CSN.

Sur ce, je vais commencer. Je rappelle à nos témoins que chaque groupe dispose de 10 minutes pour les remarques d'ouverture après quoi nous passerons aux questions des membres du comité. Je vous chronométrai dès que vous commencerez.

Nous allons commencer par M. Farrell. Allez-vous partager vos 10 minutes avec M. Olsen?

M. John Farrell (directeur administratif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): Oui.

La présidente: Bon.

Eh bien, commençons par M. Farrell. Bienvenue.

M. John Farrell: Nous sommes heureux de nous trouver ici.

ETCOF représente la majorité des employeurs du secteur privé de compétence fédérale qui comprend les chemins de fer, le camionnage, la radiodiffusion, la téléphonie, l'exploitation portuaire et les compagnies aériennes. Les entreprises membres d'ETCOF emploient quelque 586 000 personnes et, à l'annexe A de notre mémoire, vous trouverez une liste des entreprises qui sont membres de notre regroupement.

Nous vous recommandons de lire notre mémoire de même que l'article du professeur Paul Weiler rédigé en juin 2002 à l'appui de notre comparution devant le groupe de travail Bilson. Cet article fait partie intégrante de notre mémoire.

Précisons d'entrée de jeu que les employeurs de compétence fédérale, les membres d'ETCOF, sont tout à fait d'accord avec le principe d'une rémunération égale pour un travail égal.

Dans son article, le professeur Weiler examine les interrelations entre les dispositions relatives à l'égalité salariale pour un travail d'égal valeur contenues dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et les dispositions du Code canadien du travail. En 2002, il prédisait que les employeurs seraient confrontés à des problèmes d'ordre pratique pour respecter l'équité salariale dans le cas de groupes syndiqués, parce que les employeurs sont tenus, en vertu du Code canadien du travail, de négocier les dispositions relatives à la rémunération avec les syndicats qui représentent ces employés. D'un

autre côté, aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les employeurs sont investis de la responsabilité unilatérale d'appliquer le principe de la rémunération égale pour un travail d'égal valeur entre les hommes et les femmes.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public a reçu l'aval d'ETCOF parce qu'elle est proactive plutôt que de faire appel à un système de plaintes et qu'elle impose tout autant aux syndicats, qui représentent les employés du secteur public fédéral, qu'au Conseil du Trésor, l'employeur, de mettre en oeuvre l'équité dans la rémunération par le truchement d'un plan destiné à instaurer et à maintenir ces importants droits humains ainsi que les objectifs en matière d'emploi. Elle mettra un terme à la stratégie syndicale qui consiste à passer deux fois à la caisse, d'abord en négociant la rémunération de façon bilatérale, puis en réclamant une rémunération supplémentaire par le biais d'une plainte déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. C'est la principale raison pour laquelle les membres d'ETCOF sont favorables à cette mesure législative.

La mise en place de l'équité en matière de rémunération relève à la fois des droits de la personne et de l'administration du travail, d'où la nécessité de recourir à une solution fondée sur les droits de la personne et sur l'emploi. Nous estimons que la Commission des relations de travail dans la fonction publique est parfaitement équipée pour régler les différends concernant l'équité dans la rémunération en milieu de travail. Elle traite en effet régulièrement avec les parties à propos de questions de nature identique et la Cour suprême a bien indiqué que les tribunaux et les arbitres ont compétence pour régler les questions de droits de la personne. Cet aspect n'est pas différent.

Voilà qui met un terme à nos remarques liminaires. Je vais à présent céder la parole à David Olsen qui est un vieil habitué des procédures de règlement des différends et des procédures judiciaires en rapport avec la négociation collective en vertu du Code canadien du travail et de l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le secteur public.

David.

•(1115)

M. David Olsen (directeur adjoint des services juridiques, Société canadienne des postes, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): Merci beaucoup, John.

Pour qu'il n'y ait aucun malentendu, je répète que notre organisation appuie sans équivoque le principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Nos membres ont une très grande expérience de l'actuel régime, celui établi par l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous sommes partie à des causes qui relèvent de ce régime depuis des décennies. Personnellement, j'ai passé plus de 25 ans dans une cause concernant mon client, la Société canadienne des postes.

La loi actuelle présente certains travers — c'est-à-dire l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne — qui sont en grande partie réglés par la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Celle-ci ne s'applique évidemment pas au secteur de compétence fédérale et nos membres ne sont pas visés par cette mesure. Nous continuons d'être régis par l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cependant, nous estimons que cette loi renferme d'importants principes et des dispositions valables qui favoriseront l'application juste et pragmatique du principe de l'équité salariale par les employeurs et les syndicats du secteur public fédéral.

Cette loi est logique pour ETCOF parce qu'elle intègre la notion de rémunération équitable, autrement dit d'équité salariale, dans le processus de la négociation collective. Deuxièmement, elle impose aux employeurs et aux syndicats la responsabilité de la mise en oeuvre de l'équité dans la rémunération. Troisièmement, le régime proactif est assorti d'un processus de règlement des différends et de résolution de problèmes qui est à la fois plus efficace, plus efficient et plus équitable que celui actuellement établi par la Loi canadienne sur les droits de la personne, lequel dépend du dépôt de plaintes et donne lieu à des sagas juridiques.

Pour ETCOF, l'intégration de l'équité salariale dans la négociation collective a toujours été au coeur du problème. Tout comme pour l'équité salariale, la Charte accorde un statut de droit humain fondamental à la liberté d'association des employés et au droit de constituer un groupe de négociation collective. Ce n'est pas parce que ces deux aspects sont considérés comme étant sacro-saints qu'on ne peut, selon nous, les aborder de front. D'ailleurs, il y a peut-être même lieu d'en disposer ainsi pour parvenir à un résultat équilibré sur les deux plans.

J'ai entendu dire que l'équité salariale n'est pas négociable. Nous sommes d'accord, mais il faut convenir que, selon de nombreux universitaires, la meilleure façon de parvenir à l'équité salariale consiste à passer par la négociation collective. Elle constitue en effet la tribune où les salaires et les avantages sont conclus entre un syndicat et un patron et elle doit être, selon nous, la tribune où se règlent les questions d'équité salariale.

C'est sur ce principe que repose entièrement la thèse du professeur Paul Weiler qui a témoigné devant le groupe de travail Bilson et nous vous recommandons d'ailleurs de lire son article. Comme vous le savez sans doute, le professeur Weiler est un universitaire canadien très connu. Il a été président de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique et, tandis qu'il était à l'Université Harvard, il était spécialisé en valeur comparable dans le contexte américain. Nous vous invitons à lire également sa thèse.

L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne est mal ficelée. Il énonce comme principe général qu'il est discriminatoire de verser des salaires différents aux hommes et aux femmes qui effectuent un travail de valeur égale. Il a régulièrement et stratégiquement été invoqué par les syndicats pour ouvrir les conventions collectives qu'ils avaient eux-mêmes conclues avec leurs employeurs, sous prétexte d'aller chercher un complément

salarial pour des groupes à dominante féminine, en quelque sorte pour repasser à la caisse, ce qui contredit tout à fait le caractère sacré de la négociation collective.

• (1120)

Contrairement à ce qui se passe dans un milieu non syndiqué, où c'est l'employeur qui décide unilatéralement des conditions d'emploi et de rémunération, en milieu syndiqué, la décision est bilatérale, puisqu'elle est prise par le syndicat et l'employeur qui fixent tous deux les conditions d'emploi. Comme l'a affirmé la Cour suprême du Canada, il n'y a pas de place à la négociation individuelle entre un employeur et un employé. Celle-ci doit se faire par le biais du syndicat qui est l'agent de négociation. Ce sont les deux, ensemble, qui décident de la rémunération à verser. Si vous lisez Weiler — et nous considérons que ce qu'il dit est vrai — le plus souvent, le syndicat joue la carte de la majorité dans la répartition des salaires et des avantages auxquels l'employeur a donné son accord. Ce sont essentiellement les syndicats qui décident de la façon dont l'argent obtenu est distribué entre les membres en vertu de la convention collective.

Selon nous, c'est là une réalité dont on ne tient pas compte dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'équité salariale et la convention collective touchent finalement les mêmes dimensions, c'est-à-dire le niveau, la structure, la nature et le montant de la rémunération. Dans un milieu syndiqué, ces différentes dimensions doivent être intégrées. Selon Weiler, l'autre solution consiste à déstabiliser la négociation collective et à permettre que l'équité salariale soit un moyen de négocier des gains supplémentaires à la table de négociation. Comme je le disais, toute cette question est traitée plus en profondeur dans notre mémoire et dans l'article de Weiler.

En conclusion de son article, Weiler dit « comme je l'ai exposé ci-dessus, ma première conclusion est que dans le cas de différends en matière de relations de travail qui sont assujetties à la fois à la [Loi canadienne sur les droits de la personne] et au [Code canadien du travail], les organismes responsables de l'application de la loi doivent lire les deux lois ensemble de la façon qui respecte le mieux possible ces deux politiques juridiques fédérales importantes ». Nous prétendons que cette conclusion s'applique tout autant à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Merci.

La présidente: Nous allons maintenant entendre Mme Casara qui est vice-présidente du Syndicat des employés de la Banque Laurentienne.

Vous avez 10 minutes.

[Français]

Mme Danielle Casara (vice-présidente, Syndicat des employés de la Banque laurientienne): J'aimerais tout d'abord remercier le comité de nous donner l'occasion d'émettre notre opinion et de clarifier notre position, ainsi que les raisons qui la motivent. Notre argumentation ne sera pas basée sur des recherches ou des avis légaux, mais bien sur notre expérience en tant que membres d'un syndicat et en tant que travailleuses du secteur bancaire, qui est de compétence fédérale.

Tout d'abord, j'aimerais tracer un bref portrait de la section locale 434 du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, qui représente depuis 1967, soit depuis 42 ans, les employés de la Banque Laurentienne du Canada. Nous représentons actuellement 2 300 employés qui travaillent en succursale, en centre télébancaire, au centre administratif ou au siège social. On parle de postes aussi différents que caissier de succursale, démarcheur hypothécaire, conseiller financier ou planificateur financier. Quatre-vingt-cinq pour cent de nos membres sont des femmes. La Banque Laurentienne est la seule banque syndiquée au Canada. Comme je le disais, nous sommes une section locale du SEBP-Québec, le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau du Québec. Nous sommes affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec — la FTQ — et au CTC.

Pour vous rafraîchir un peu la mémoire et vous donner le contexte, le secteur bancaire canadien est l'employeur le plus important de main-d'oeuvre de compétence fédérale oeuvrant dans le secteur privé, puisqu'il emploie 30 p. 100 de cette main-d'oeuvre; 72 p. 100 des personnes qui y travaillent sont des femmes, comparativement à 31 p. 100 dans les autres secteurs d'activité de compétence fédérale. En outre, 48 p. 100 des travailleuses de compétence fédérale font partie du personnel bancaire, et 1 p. 100 d'entre elles seulement sont syndiquées. J'imagine qu'il s'agit, en grande partie, de nous.

L'écart salarial qu'on trouve dans le secteur bancaire est de 36 p. 100, dont un tiers serait attribuable à l'absence de mesures correctives face à l'iniquité salariale systémique dont les femmes ont fait l'objet depuis des années.

Selon nous, les impacts de l'adoption de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public du gouvernement Harper démontrent le peu de considération que celui-ci a pour les droits des femmes en général et des travailleuses en particulier puisque l'équité salariale, selon nous, ne peut être assimilée à une augmentation de salaire négociable dans le cadre d'une convention collective, mais constitue bien un droit de la personne fondamentale. Par contre, le système des plaintes n'était vraiment pas idéal, étant donné qu'il a donné lieu à des sagas juridiques — on n'a qu'à se rappeler celles de Postes Canada et de Bell Canada — qui ont coûté énormément cher, de part et d'autre.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public nous apparaît rétrograde, alors que le gouvernement du Québec vient tout juste — hier — non seulement de maintenir sa Loi sur l'équité salariale, mais bien de la renforcer, démontrant ainsi que les changements que cette loi a apportés au Québec sont bénéfiques pour la société en général et réalisables par des entreprises de toute taille, de tout secteur, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public nous apparaît aussi être une manifestation de mépris des droits fondamentaux des femmes, ce qui, d'ailleurs, a amené le dépôt par des groupes de femmes et de nombreux syndicats d'une plainte à la Commission de la condition de la femme de l'ONU en mars 2009. En 2003, l'ONU avait d'ailleurs demandé au Canada de remédier à l'iniquité salariale dont étaient victimes les travailleuses de compétence fédérale. Le message envoyé aux employeurs du secteur privé est clair et vient conforter leur inaction dans le domaine.

Dès avril 2002, notre section locale 434 avait participé à la démarche en faisant part de ses commentaires au groupe de travail sur l'équité salariale mis en place en 2001. Nous y relations notamment la façon dont la Banque Laurentienne avait alors manoeuvré pour soustraire à la Loi sur l'équité salariale du Québec

les employés de sa filiale Trust La Laurentienne, qui relevaient de la compétence provinciale. Ils avaient simplement, par un simple transfert des employés, réussi à se soustraire à la loi qui venait d'être promulguée.

Le rapport présenté en novembre 2002 par l'Association des banquiers canadiens au groupe de travail abondait dans le même sens : l'équité salariale est une valeur reconnue, mais elle est déjà réalisée dans le secteur, et aucune action ou législation ou obligation n'a besoin d'être ajoutée.

Cet épisode, dont la banque est sortie gagnante, a provoqué beaucoup d'amertume et a renforcé notre conviction à l'effet que seule une loi proactive en équité salariale, au fédéral, allait forcer les employeurs à se soumettre au principe et à faire en sorte que, finalement, nos travailleuses cessent d'être des travailleuses de second ordre dans leur propre province.

En 2004, après bien des campagnes de sensibilisation, maintes résolutions à de nombreux congrès de la FTQ et du CTC, le rapport du groupe de travail nous faisait enfin voir la lumière au bout du tunnel: loi proactive, obligatoire, à portée globale et protection étendue, impliquant la participation des travailleuses et des syndicats, prévoyant des règles de maintien, etc.

• (1125)

À notre avis, les recommandations du rapport, malgré l'appui du Bloc québécois, du NPD, du Caucus des femmes libérales et du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes de l'époque, ont trop tardé à être mises en application, et l'avènement du gouvernement Harper est venu briser l'élan. Maintenant, il enfonce les derniers clous dans le cercueil et fait fi des incroyables énergies mises au fil des ans dans ce dossier, tant en ressources humaines qu'en fonds publics.

Au Québec, si on veut comparer des entreprises du secteur financier, nous avons l'exemple de Desjardins, le plus gros employeur privé au Québec, qui, malgré la loi québécoise, refuse de se conformer à la Loi sur l'équité salariale et est prêt à utiliser tous les moyens et toutes les ressources à sa disposition pour y échapper, comme la Banque Laurentienne l'a fait en 2002.

Desjardins minimise l'existence des écarts possibles en utilisant des courbes d'évaluation spéciales, et 388 plaintes et différends ont été déposés par le SEPB à la Commission de l'équité salariale le 12 mai dernier.

En conclusion, le SEPB-434 et ses membres dénoncent donc fermement l'adoption de la loi 10, véritable recul historique pour les droits des femmes et des travailleuses, et demandent son abrogation.

Nous sommes solidaires dans la lutte que nos consœurs du secteur public et leur syndicat ont entreprise, conscients que l'issue de cette lutte aura un impact sur toutes les travailleuses oeuvrant dans les secteurs relevant de la compétence fédérale, dont le nôtre. C'est aussi la raison pour laquelle nous continuerons, avec nos partenaires et par l'entremise de nos instances et nos affiliations, à interpeller tous les partis politiques et à réclamer du gouvernement l'application des recommandations du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale du gouvernement fédéral.

• (1130)

La présidente: Merci, madame Casara.

Madame Carbonneau, vous avez la parole.

Mme Claudette Carboneau (présidente, Confédération des syndicats nationaux (CSN)): Madame la présidente du comité, je suis très heureuse que vous nous receviez aujourd'hui pour entendre notre point de vue sur un débat de société qui est éminemment important, celui de l'atteinte d'objectifs d'équité salariale.

La CSN représente quelque 300 000 travailleuses et travailleurs à travers le Canada, en très large partie concentrés au Québec. Cependant, une quinzaine de milliers de nos membres sont sous compétence fédérale, particulièrement dans le secteur des communications, du transport interprovincial, des éleveurs à grain et dans le milieu carcéral.

La loi 10 est, à notre point de vue, un affront important au droit fondamental des femmes à la reconnaissance de la valeur de leur travail, et celles-ci ont plus d'une raison de se sentir offensées.

D'abord, le gouvernement redéfinit la notion même de catégorie d'emploi, afin de lui permettre de limiter le concept de catégorie d'emploi à prédominance féminine aux seuls emplois qui comptent plus de 70 p. 100 de femmes. Il subordonne ainsi le droit des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur équivalente au seul désir des employeurs.

En effet, le projet de loi ajoute aux critères d'évaluation des emplois qui sont reconnus dans toute la littérature et dans toutes les lois proactives en matière d'équité salariale des critères qui vont dans le sens des besoins des employeurs en matière de recrutement et de rétention de main-d'oeuvre, ce qui, bien sûr, n'a rien à voir avec les impératifs d'équité salariale, bien au contraire. Ce faisant, la discrimination salariale devient permise si elle est justifiée par les conditions du marché. C'est totalement inacceptable.

Non satisfait, le gouvernement ramène ce droit dans le champ du négociable, plutôt que d'obliger l'établissement de véritables programmes d'équité salariale et d'assurer leur maintien. Il ne s'agit donc plus d'un droit à faire respecter, mais d'une condition de travail à négocier. Enfin, la responsabilité des résultats serait imputable non seulement aux employeurs, mais aussi aux organisations syndicales. En effet, la loi confie à la Commission de la fonction publique, un organisme qui n'a aucune expertise spécifique dans ces questions, le pouvoir de déterminer un montant compensatoire à une personne qui aurait été lésée. Elle pourrait obliger un syndicat à déboursier une partie de celui-ci. Ainsi, les organisations deviendraient responsables du paiement des salaires. À sa face même, il s'agit d'un non-sens qu'il faut dénoncer et continuer à contester.

Tout aussi odieux, le gouvernement interdit aux organisations syndicales d'inciter les femmes à porter plainte et à les représenter pour obtenir justice. Or, comment le gouvernement peut-il, dans le préambule de la loi, affirmer que le Parlement estime que les femmes du secteur public fédéral devraient recevoir un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur équivalente et affirmer aussi qu'il reconnaît qu'il est souhaitable d'atteindre cet objectif de façon proactive, tout en proposant un pareil encadrement législatif?

En conséquence, nous allons demander au gouvernement de retirer ces dispositions particulières sur l'équité salariale pour la fonction publique fédérale et de s'inscrire dans l'élaboration d'une réelle loi proactive en matière d'équité salariale, au bénéfice de tous les salariés régis par le Code canadien du travail.

Je vous remercie.

• (1135)

La présidente: Merci, madame.

[Traduction]

Nous allons à présent passer aux questions.

Madame Zarac, vous avez sept minutes.

Je précise à l'intention des témoins que les sept minutes s'appliquent à chaque série de questions et de réponses.

[Français]

Mme Lise Zarac (LaSalle—Émard, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être ici avec nous aujourd'hui. Les deux femmes qui représentent plusieurs milliers de travailleurs et de travailleuses sont contre les annonces qui ont été faites au sujet du budget, alors que les deux hommes qui sont présents y sont favorables. Je me demande si c'est un hasard.

Monsieur Olsen, vous avez dit dans votre présentation que l'équité n'est pas négociable. En même temps, vous dites que c'est dans le cadre des négociations entre l'employeur et les syndicats que se réglera l'équité salariale. Cela ne deviendrait-il pas ainsi une option parmi tant d'autres dans la convention collective? Il n'est pas question de négociation de salaire, mais d'obtenir l'équité salariale. À travail égal, salaire égal.

[Traduction]

M. David Olsen: Je tiens à préciser une chose. Je représente ici ETCOF et pas la Société canadienne des postes dont je suis l'avocat. Cependant, je m'inspirerai du cas de la Société canadienne des postes.

Dans toutes les unités de négociation de la SCP — à l'exception du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes —, comme l'Alliance de la fonction publique qui représente nos cols blancs, l'Association des officiers des postes du Canada qui représente nos superviseurs, et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, qui représente les maîtres de poste ruraux, nous nous sommes entendus, avant l'étape de la négociation collective, sur un plan d'évaluation des emplois à partir des mêmes critères que ceux énoncés à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, critères qui se retrouvent aussi dans la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Il s'agit des qualifications, de l'effort nécessaire, des responsabilités et des conditions de travail. Nous nous sommes entendus, avant l'étape de la négociation collective, sur un plan non sexiste et avons établi les valeurs relatives des emplois représentés par ces unités de négociation.

C'est ensuite qu'intervient la négociation collective lors de laquelle on espère que les parties parviennent à s'entendre sur les salaires et les avantages à consentir aux employés syndiqués. Je pense que cette formule a relativement bien fonctionné.

Ainsi donc, la mise en oeuvre du principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale passe par le processus de la négociation collective. C'est ainsi que ça fonctionne, du moins dans notre milieu.

[Français]

Mme Lise Zarac: Cet exercice se fait dans le cadre de la négociation, mais ne pensez-vous pas qu'il serait pertinent de le faire à l'extérieur de la convention?

[Traduction]

M. David Olsen: C'est à la table de négociation... Comme je le disais tout à l'heure, pour reprendre un thème du professeur Weiler, c'est le syndicat et la direction, soit l'employeur, qui se retrouvent à la table de négociation — je ne parle pas ici du secteur non syndiqué. C'est là que sont déterminés toutes les conditions et tous les enjeux inhérents à l'équité salariale. C'est à la table de négociation.

[Français]

Mme Lise Zarac: Vous ne croyez pas que la responsabilité de l'équité salariale incombe à l'employeur.

[Traduction]

M. David Olsen: Tout à fait. Parce que comme le dit Weiler — et tous ceux qui connaissent la négociation collective le savent — ce sont essentiellement les syndicats, du moins dans mon milieu... L'employeur dispose d'une enveloppe budgétaire. Le mandat qu'il a reçu fixe l'enveloppe dont il peut disposer.

• (1140)

Mme Lise Zarac: Si on lui donnait moins...

M. David Olsen: Laissez-moi terminer, je vous prie. L'employeur dispose d'une certaine enveloppe pour chaque négociation afin, on peut l'espérer, de parvenir à une convention collective sans qu'il y ait grève, et pas question ici d'intégrer les sanctions économiques. Ce sont généralement les syndicats qui décident de la répartition de cette enveloppe budgétaire.

Mme Lise Zarac: Vous êtes en train de parler de salaires. Moi, je ne parle pas de salaire. La négociation concerne le salaire et je pense que...

M. David Olsen: Non, non, je parle de salaires et d'avantages sociaux. Ce que je veux dire, c'est que ce sont les syndicats qui prennent...

[Français]

Mme Lise Zarac: On ne devrait pas confondre les deux. Merci, monsieur Olsen.

Est-ce qu'il me reste du temps, madame la présidente? J'aimerais poser une question à Mme Casara ou à Mme Carbonneau.

Le gouvernement du Québec a revu la Loi sur l'équité salariale. J'aimerais entendre vos commentaires sur cette nouvelle loi.

Mme Claudette Carbonneau: La loi québécoise, à l'origine, était l'une des lois les plus englobantes au Canada. Elle couvrait les secteurs public et privé. Elle comportait cependant un certain nombre d'ambiguïtés. En effet, quelques années après son adoption, environ 50 p. 100 des entreprises n'avaient toujours pas appliqué le processus d'équité. Une deuxième chance a été accordée à ces entreprises. Par contre, dans le cas où elles n'exécuteraient pas leurs obligations, le projet de loi prévoit des pénalités. C'est quand même une amélioration.

À mon avis, le projet de loi a eu aussi le mérite de clarifier le concept de maintien de l'équité salariale. C'est une chose que d'établir un droit, mais encore faut-il s'assurer, compte tenu de ce qu'est un droit fondamental, qu'il est maintenu au fil des ans. Dans ce sens, un certain nombre de balises mises à la disposition des parties étaient tout à fait pertinentes. C'est vraiment un résumé très bref des avancées, mais concernant la question que vous avez posée à l'intervenant précédent, je peux vous dire que le projet de loi québécois n'a jamais ramené l'équité au niveau des éléments négociables.

Nous voulons que l'élaboration de l'équité salariale, quand un syndicat est en présence, soit un processus participatif. Il n'y a aucun doute là-dessus. Ce n'est pas une science exacte. On veut que l'élaboration des programmes d'évaluation soit exempte de biais sexistes, mais il faut tenir compte de l'appréciation des parties. Par contre, il y a une différence fondamentale: si les parties ne s'entendent pas pour dire que c'est pleinement respectueux du droit des femmes, il est toujours possible de s'en remettre à un tiers. On ne laisse pas le rapport de force ou des considérations strictement financières régler la question.

Mme Danielle Casara: À partir du moment où l'on rattache une valeur marchande à un droit fondamental, ça ne fonctionne plus. Concernant la loi québécoise, la FTQ a été très satisfaite. La majorité des arrangements y ont été inclus.

[Traduction]

La présidente: Pourrait-on conclure, s'il vous plaît? Excusez-moi, mais nous avons déjà dépassé le temps prévu d'une bonne minute.

Madame Demers.

[Français]

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

Mesdames, messieurs, je vous remercie d'être parmi nous.

Monsieur Olsen, en vous écoutant et en écoutant par la suite Mmes Casara et Carbonneau, je n'ai pas pu m'empêcher de constater à quel point vos points de vue respectifs divergeaient. Pourtant, Mme Casara travaille dans le milieu bancaire. C'est aussi un domaine que vous couvrez, si je ne m'abuse, puisque environ 30 p. 100 des employés auxquels vous êtes liés proviennent des banques. Pourtant, la façon dont Mme Casara perçoit les dispositions sur l'équité salariale, telles que précisées dans le projet de loi C-10, est totalement différente de la vôtre.

J'aimerais vous faire remarquer qu'à Postes Canada, des travailleuses se battent depuis 26 ans pour obtenir l'équité salariale, justement parce que cette question n'étant pas négociée, elles n'obtiennent jamais de règlement. Mme Casara dit que les syndicats ne devraient pas être responsables de l'échec ou du succès des négociations portant sur cette question, puisqu'il s'agit d'un droit. C'en est un, en effet. Mmes Casara et Carbonneau sont syndicalistes.

Comment expliquez-vous que vos déclarations divergent autant des leurs? À mon avis, ce n'est pas dû au fait que vous êtes un homme, mais plutôt au fait que vous êtes un employeur.

• (1145)

[Traduction]

M. David Olsen: Je vais essayer de répondre ainsi à votre question.

Premièrement, il n'y a pas de banquiers dans notre organisation; il n'y a personne du secteur bancaire à ETCOF. Quand vous dites que la Société canadienne des postes est en cour depuis... nous avons fait l'objet d'une plainte formulée par l'Alliance de la fonction publique en 1982. Cela fait longtemps et il est vrai que celle-ci est encore devant les tribunaux. À ce propos, je me contenterai de vous dire que, l'année dernière, après avoir entendu cette cause, la Section de première instance de la Cour fédérale a ordonné que cette affaire soit renvoyée au tribunal avec, pour instruction, de rejeter la demande par manque de preuves.

C'est important, parce que les médias ont créé un malentendu. S'agissant de la durée des procédures, le juge Kelen a déclaré: « Dans la première année d'audience devant le tribunal, la preuve sur laquelle... »

[Français]

Mme Nicole Demers: Excusez-moi, monsieur Olsen, je vais le lire moi-même parce qu'on n'a pas beaucoup de temps. Je préfère poser d'autres questions.

[Traduction]

M. David Olsen: Je pourrais simplement vous le résumer.

[Français]

Mme Nicole Demers: On n'a pas vraiment le temps de lire des textes au complet.

[Traduction]

M. David Olsen: En toute justice, c'est vous qui avez laissé entendre que la Société canadienne des postes était à blâmer parce qu'une cause avait traîné pendant 25 ans. Or, la Cour a conclu que cette affaire aurait dû être rejetée dans la première année de l'instance pour manque de preuves.

Merci.

[Français]

Mme Nicole Demers: Monsieur Olsen, je ne dis pas que Postes Canada est responsable du fait qu'il y ait un cas devant la cour présentement. Tout ce que je prétends, c'est que tous les avocats qui ont été payés pendant 26 ans auraient peut-être pu servir à réaliser l'équité salariale que les femmes méritent.

[Traduction]

M. David Olsen: Puis-je répondre à votre autre question en ce qui concerne...

[Français]

Mme Nicole Demers: Tout à fait.

[Traduction]

M. David Olsen: Merci.

L'autre question, dont je pense avoir déjà parlé... Quoi qu'il en soit, les deux parties ont renoncé à appliquer le processus, c'est-à-dire l'Alliance de la fonction publique et Postes Canada. En 2000, nous nous sommes assis avec l'Alliance de la fonction publique du Canada et, à partir de la méthodologie proposée dans la loi, nous avons convenu d'un plan d'évaluation des emplois que nous avons ensuite appliqué à la négociation collective. Cette plainte est rétroactive, elle n'est pas prospective. Il n'y a, en ce qui concerne Postes Canada, aucune plainte en suspens datant de 2000, parce que nous avons réglé tous nos problèmes dans le cadre de la négociation collective.

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci beaucoup, monsieur Olsen.

[Traduction]

M. David Olsen: Merci.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame Carbonneau, Statistique Canada nous disait cette semaine que le règlement de l'équité salariale par le gouvernement du Québec avait transformé les conditions de vie des femmes de manière importante. Pouvez-vous nous donner une idée de l'effet que ce règlement a eu sur les conditions de vie des femmes?

Mme Claudette Carbonneau: Je peux vous parler du groupe le plus visible qui en a profité au Québec, soit les quelque 300 000 femmes oeuvrant dans le secteur public québécois. On entend souvent dire que dans le secteur public, il y a des négociations depuis des années et qu'il n'y a plus de discrimination. Or, le soir du règlement, on a constaté que 97 p. 100 des catégories à prédominance féminine ont fait l'objet d'ajustements parfois extrêmement importants. Globalement, ce sont 2 milliards de dollars qui ont été redistribués aux Québécoises, ce qui n'est pas rien. L'impact a été tel qu'il s'est répercuté sur les statistiques gouvernementales, sur l'économie et le produit intérieur brut.

On sait que le secteur public emploie beaucoup de personnel à statut précaire. Pour certaines, cela a fait la différence entre une situation de pauvreté et des conditions de vie plus décentes. Au-delà des résultats sur le plan monétaire, une des grandes sources de satisfaction est d'avoir le sentiment que son travail est reconnu à sa juste valeur. C'est une question fondamentale de dignité et de respect. Ces résultats n'ont pas été exclusifs au secteur public. Plusieurs milieux de travail du secteur privé ont obtenu des résultats intéressants et le même niveau de satisfaction chez ces femmes.

Là où je mets un bémol, là où l'application de l'équité est toujours plus difficile, c'est dans les milieux non syndiqués. C'est un processus complexe et elles ont besoin de pouvoir se reposer sur...

● (1150)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Patricia Davidson (Sarnia—Lambton, PCC)): Madame Carbonneau, nous allons devoir vous interrompre par manque de temps.

Nous passons à Mme O'Neill-Gordon, pour sept minutes.

Mme Tilly O'Neill-Gordon (Miramichi, PCC): Bonjour à vous tous et merci de vous être déplacés ce matin.

Je dois vous dire que, pendant 34 ans, j'ai connu la méthode de la négociation collective pour obtenir une convention énonçant l'ensemble des avantages ainsi que la rémunération obtenus. Je suis à l'aise avec ce système. J'ai l'impression que beaucoup de Canadiens ne voudraient pas qu'il en soit autrement. Ils ont confiance dans leurs syndicats et leurs équipes de négociation qui, à leurs yeux, ont leurs intérêts à coeur. Personnellement, je suis à l'aise avec cette formule.

Je constate qu'ETCOF a opté pour un modèle semblable à celui proposé dans la Loi sur l'équité de la rémunération dans le secteur public. Je crois que votre syndicat soumet désormais l'équité salariale à la négociation collective. J'estime que les femmes doivent, à l'occasion, obtenir l'équité salariale. D'après ce que vous avez constaté, quel effet cette démarche axée sur la collaboration a-t-il eu sur la mise en place de l'équité salariale?

M. David Olsen: Je vais parler de l'expérience à Postes Canada. Nous avons été visés par une plainte qui a été maintenue pendant plus de 25 ans. La Cour fédérale a renvoyé l'affaire au tribunal de première instance en critiquant le processus et en affirmant que celui-ci aurait dû rejeter la cause dès la première année. Quoi qu'il en soit, nous avons passé 15 ans à en découdre devant le tribunal. Tous nos syndicats, à l'exception du STTP, ont opté pour la collaboration. Avant la négociation collective, les parties se sont assises pour s'entendre sur un plan d'évaluation des emplois, pour faire les pondérations. Elles ont examiné tout ce qui concernait les qualifications, l'effort nécessaire, les responsabilités et les conditions de travail. Nous nous sommes entendus sur un ensemble de plans, puis nous avons sondé les employés. Quand la hiérarchie des valeurs est établie, on retourne à la table des négociations et l'on s'entend sur les salaires et les autres avantages en gardant le tableau des valeurs à l'esprit.

C'est ce que nous avons fait en 2000 dans le cas de cette plainte de l'Alliance de la fonction publique. Les maîtres de poste ruraux avaient déposé une plainte antérieure à celle-ci, en 1982, mais la poursuite avait fait long feu et n'était pas allée plus loin. Nous avons refait la même chose pour régler d'autres différends. Je ne peux parler pour d'autres organisations, et tout ce que je sais, c'est la façon dont ça a été fait à Postes Canada. Dans le cas de notre plus important agent de négociation, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, qui est très militant et sait obtenir des résultats, la valeur n'entre pas en ligne de compte. Il veut que tous les membres de l'unité de négociation soient payés à peu près la même chose. Cela fait partie de son programme de négociation.

• (1155)

Mme Tilly O'Neill-Gordon: De plus en plus de femmes travaillent. Il y en a qui travaillent au bureau de poste, comme on peut régulièrement le constater. J'ai, dans ma famille, quelqu'un qui travaille pour Postes Canada, qui est membre de ce syndicat, et elle semble très heureuse de cette façon de négocier.

Pouvez-vous faire la comparaison entre le processus actuel et celui qui reposait jadis sur la formulation de plaintes?

M. David Olsen: Le régime prévu par l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne n'est pas proactif, puisqu'il dépend du dépôt d'une plainte. Je crois savoir qu'en général les syndicats se sont prévalus du processus de plainte. C'est très certainement le cas chez les grands employeurs d'ETCOF, puisque les syndicats ont déposé des plaintes en soutenant que leurs membres ou certains groupes à dominante féminine effectuaient un travail d'égale valeur, par rapport à des groupes à dominante masculine au sein de leur propre syndicat ou d'une autre unité de négociation au sein de la même organisation, ce qui, selon eux, occasionnait un écart salarial.

En général, c'est alors la Commission des droits de la personne qui fait enquête. Elle encourage les parties à s'entendre sur un plan d'évaluation des emplois dont la commission pourra se servir. Dans notre cas, les négociations à cet égard ont échoué dès les débuts. Nous ne sommes pas parvenus à nous entendre sur le plan d'évaluation des emplois qui nous aurait permis de mesurer le travail effectué parce qu'en vertu de la loi vous êtes par exemple censés examiner les qualifications, les efforts nécessaires, les responsabilités et les conditions de travail. De nombreux plans qui se présentaient sous la forme de gabarits dans les premières années, comme le plan Hay, ne comportaient aucun critère concernant les conditions de travail. C'est à ce moment-là qu'ont été rédigées les lignes directrices découlant de la Loi canadienne sur les droits de la personne; il s'agissait d'atténuer l'importance relative des conditions

de travail, parce qu'on aurait sinon risqué de tirer vers le bas l'évaluation des emplois masculins, surtout dans les usines.

Nous ne sommes donc pas parvenus à nous entendre. Il est très subjectif d'évaluer le travail d'un ouvrier d'usine, qui effectue des quarts répartis sur 24 heures, et de comparer le résultat au travail d'un employé de bureau, si tant il est qu'on puisse faire la comparaison. En règle générale, il faut donc négocier les critères. Tout cela peut sembler scientifique, mais le fait d'essayer d'évaluer ces deux types d'emplois n'a rien de scientifique. La personne qui représente les employés de bureau, les cols blancs, veut accorder moins d'importance aux conditions de travail, parce que sinon on accorde trop de valeur au travail des hommes et des femmes qui se relayent, 24 heures sur 24, sur le plancher de l'usine. Ce n'est pas un processus facile, mais si on parvient à s'entendre sur les critères, il faut ensuite faire un sondage auprès des gens. Toute la question consiste alors à savoir quelle doit être l'ampleur de ce sondage, s'il doit être conduit auprès de tous les employés et si l'on dispose des bons groupes pour faire les comparaisons. Doit-on effectuer un recensement de tous les travailleurs de l'organisation? Le syndicat peut-il choisir à sa guise?

La vice-présidente (Mme Patricia Davidson): Monsieur Olsen, je vous demande de conclure.

M. David Olsen: D'un autre côté, un régime proactif exigera que le Conseil du Trésor s'associe d'avance avec les syndicats. Le régime proactif les contraindra à régler ces problèmes avant de passer à la négociation collective.

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

Nous allons à présent passer à Mme Mathysen, pour sept minutes.

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

Merci à vous tous de vous être déplacés. J'apprécie que vous soyez venus faire part de ces renseignements au comité.

J'ai beaucoup de questions, mais je vais essayer d'être brève et j'apprécierai que en vous fassiez autant dans vos réponses.

Ma première question s'adresse à M. Olsen et à M. Farrell, mais très certainement aussi à Mmes Carbonneau et Casara, si elles veulent ajouter quelque chose, ce dont je serai ravie.

L'une des choses qui me préoccupent pour l'instant, c'est la façon dont fonctionne la négociation collective. Nous entendons régulièrement dire que l'équité salariale devrait faire partie de la négociation collective, mais les syndicats ont clairement affirmé que l'équité salariale est un droit humain défini par les Nations Unies. Il s'agit aussi d'un droit de la personne selon l'ACDI. Or, un droit humain n'est pas négociable.

Si nous permettons que l'équité salariale soit négociée dans le cadre de la négociation collective, cela ne reviendrait-il pas à négocier un droit humain? Dans le cadre d'une négociation collective, on discute de rémunération, d'avantages, de retraites et de ce genre de choses. Comment peut-on envisager de lier un droit humain à ces différents aspects?

• (1200)

M. John Farrell: Je pourrais peut-être essayer de répondre.

Les droits à la négociation collective et à la liberté d'association sont aussi des droits humains, au même titre que l'équité salariale. Les employeurs apprécient ces deux types de droits et sont tenus de les négocier de front.

Permettez-moi de vous lire l'extrait d'un texte qui a été rédigé en 1998 pour le Symposium des femmes du CTC. Le titre de l'exposé était *Restructuration du travail et de la main-d'oeuvre dans la nouvelle économie, négociation de l'équité et équité dans la négociation*. Je le cite:

Le mouvement ouvrier au Canada s'est rendu compte qu'il ne peut se fier à la loi pour obtenir et garantir l'équité salariale. La négociation collective est un mécanisme beaucoup plus efficace pour permettre le respect de ces droits. Les mesures relatives à l'équité dans la négociation permettent, par ailleurs, de résoudre des plaintes par le truchement de la procédure de griefs qui est plus rapide et moins coûteuse. Il est essentiel que les questions d'égalité deviennent un des principaux objectifs de la négociation collective.

C'est la position qui avait été adoptée lors du Symposium des femmes du Congrès du travail du Canada, du 1^{er} au 3 novembre 1998.

Mme Irene Mathysen: Merci.

Eh bien, tant qu'à remonter à 1998, je vais vous poser une question à ce sujet.

Depuis cette époque, il y a eu le groupe de travail sur l'équité salariale en 2004. C'était très différent. En 1998, le système était fondé sur la formulation de plaintes et, comme vous l'avez souligné, il était insatisfaisant. Il prolongeait les choses et donnait au gouvernement fédéral la possibilité de contester les ententes et de revenir en arrière, si bien que les conflits s'éternisaient et que les femmes n'en bénéficiaient certainement pas. Nous avons tous condamné ce système et, depuis 2004, nous disposons de quelque chose de mieux. Ne serait-ce pas la voie à suivre plutôt que d'opter pour ce que nous avons ici? Qu'y a-t-il de mal dans une loi favorisant la recherche proactive de l'équité salariale comme l'avait proposé le groupe de travail en 2004?

M. John Farrell: Le problème fondamental qui, selon nous, est réglé par la Loi sur l'équité de la rémunération, et qui ne l'avait pas été en 2004, c'est qu'aujourd'hui on dit que la seule façon de régler la disparité salariale en milieu syndiqué consiste à rendre également responsables les employeurs et les syndicats de la délimitation du problème, de l'élaboration d'un plan et de la formulation d'une solution dans le temps afin d'éliminer les éventuels écarts salariaux constatés entre hommes et femmes.

L'objectif visé est donc d'éviter de se retrouver dans une situation où les écarts salariaux sont pérennisés, parce qu'un seul des deux acteurs est véritablement responsable de réduire ces écarts. Les syndicats sont en mesure de déterminer les salaires pour leurs unités de négociation et, à moins qu'on les rende tout aussi responsables que les employeurs de régler le problème, ces écarts salariaux se poursuivront à l'infini et les syndicats continueront de s'en servir d'excuses pour favoriser les augmentations salariales de tel groupe par rapport à tel autre sans jamais combler l'écart entre les hommes et les femmes.

C'est un problème qui existe depuis toujours. Il n'a pas été réglé après l'entrée en vigueur du principe de la rémunération égale pour un travail d'égale valeur. L'objectif ici consiste à exiger des deux parties qu'elles trouvent ensemble une solution par le biais de la convention collective. Il n'y a pas qu'un seul responsable. Les deux parties étant également responsables, la disparité salariale entre les hommes et les femmes sera éliminée avec le temps et les problèmes liés à l'équité salariale seront réglés.

Mme Irene Mathysen: Est-ce qu'une de vous veut intervenir, madame Casara ou madame Carbonneau?

[Français]

Mme Claudette Carbonneau: J'aimerais tenter de clarifier le débat en parlant de l'expérience québécoise.

D'une part, jamais les organisations syndicales n'ont soutenu que le processus de plainte était adéquat. On l'a combattu non pas pour se diriger vers la négociation, mais pour revendiquer une loi proactive. Au Québec, on a connu les deux régimes. Je reviens au secteur public. Tant qu'il n'y avait pas de loi proactive, on faisait ce qu'on pouvait avec les négociations. La loi proactive a représenté une différence de deux milliards de dollars pour ces femmes. Cela démontre qu'en négociation, on arrive parfois à corriger certains aspects, mais ce n'est pas vrai qu'on atteint pleinement le droit d'équité salariale.

D'autre part, à propos de la responsabilité des syndicats, une loi proactive force les deux parties à assumer leurs responsabilités. On peut formuler des plaintes à un syndicat qui refuserait d'agir, qui agirait de mauvaise foi, qui ne répondrait pas à ses responsabilités. Mais ce qu'on retrouve actuellement dans la loi fédérale, c'est autre chose. On rend le syndicat responsable du paiement des salaires. C'est très différent de condamner un syndicat qui refuserait de faire correctement son travail, de lui donner une amende, de le contraindre et de l'amener à penser qu'il doit payer les salaires.

• (1205)

[Traduction]

Mme Irene Mathysen: Merci beaucoup.

Combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Je vais vous donner 10 secondes. C'est tout ce qu'il vous reste.

Mme Irene Mathysen: Eh bien, j'attendrai la prochaine série de questions pour reprendre un tour.

La présidente: Madame Neville.

Nous passons maintenant à la série de questions de cinq minutes.

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

Je tiens à vous remercier tous de vous être présentés ce matin.

Ma première question s'adresse à MM. Farrell et Olsen. À l'évidence, vous êtes favorables à la loi qui vient d'être adoptée. Est-ce que vous-mêmes ou quelqu'un de vos organisations respectives a été consulté à l'étape de la rédaction de cette loi?

M. John Farrell: Nous avons soumis des documents au groupe de travail Bilson. Ils sont publics. Nous avons fait cela en 2004. Pour autant que je sache, nous n'avons pas été directement consultés pour la rédaction de cette mesure législative.

L'hon. Anita Neville: Ainsi, vous n'avez pas participé à la rédaction de cette loi?

M. John Farrell: Non.

L'hon. Anita Neville: Merci. Je voulais simplement tirer cela au clair.

Je suppose que mes questions...

M. David Olsen: Petite précision... Je sais qu'un des témoins du Conseil du Trésor, qui nous a précédés, a dit que le SCT avait en partie fondé sa position sur le mémoire d'ETCOF adressé au groupe de travail Bilson et sans doute aussi sur le témoignage de Paul Weiler, dont je vous ai parlé tout à l'heure et dont je vous ai lu un extrait.

L'hon. Anita Neville: J'ai manqué ça, mais je vous remercie.

M. David Olsen: Merci.

L'hon. Anita Neville: Je crois que c'est vous, monsieur Olsen, qui avez parlé de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne en disant qu'il posait problème ou qu'il était inquiétant. Pourriez-vous nous préciser vos préoccupations, mais très rapidement parce que j'ai d'autres questions à poser.

M. David Olsen: Très certainement. J'ai un problème avec tout cela.

Les archives publiques nous apprennent que l'article 11 a été rédigé — je pense que c'était en 1970 ou 1977 — pour fixer le principe interdisant toute discrimination entre les hommes et les femmes et stipulant que les personnes qui font un travail de valeur égale doivent percevoir la même rémunération.

Ce principe était donc codifié, mais il restait aux différents acteurs à combler les écarts salariaux. En l'absence de distinction entre milieu syndiqué et milieu non syndiqué, la définition exacte du principe a fait l'objet de nombreux litiges devant les tribunaux. C'est tout.

L'hon. Anita Neville: Merci.

Je pense que mes prochaines questions ne seront pas très différentes de celles de Mme Mathysen. Je suis très préoccupée par l'idée de soumettre un droit humain à la négociation.

Vous avez assimilé le droit à la négociation collective à un droit humain. Eh bien, je vois un problème dans cette idée qui consiste à placer ce droit sous le régime de la négociation collective. J'ai un problème avec le fait que cette loi interdise aux employés désireux de formuler une plainte de recourir à leur syndicat, sans quoi l'intéressé ou le syndicat est passible d'une amende de 50 000 \$. Qu'en pensez-vous?

• (1210)

M. David Olsen: Je pense qu'ETCOF serait d'accord avec cela. C'est indéniable. Personne ne conteste que, comme l'a dit Weiler, ces deux principes sont sacro-saints, c'est-à-dire la liberté d'association ou de négociation collective et l'équité salariale pour tout travail d'égal valeur.

L'hon. Anita Neville: Cela ne sera pas vraiment réglé grâce à cette loi.

M. David Olsen: Moi, je le pense. C'est d'ailleurs la thèse de Weiler. Il faut réconcilier ces deux aspects.

Ce principe étant clairement énoncé dans la loi, les moyens de le mettre en oeuvre... Dans un milieu syndiqué, il est logique de régler cela par le truchement de la négociation collective qui devient le véhicule approprié. C'est en effet le processus grâce auquel on établit toutes les conditions d'emploi.

L'hon. Anita Neville: Mais en vertu de cette loi, la personne qui formule une plainte ne peut... Une lourde amende est prévue.

Je n'ai pas entendu les réactions de nos deux autres témoins. Je vous en prie, mesdames.

La présidente: Il vous reste 20 secondes, madame Neville.

L'hon. Anita Neville: Excusez-moi.

La présidente: Madame Carbonneau, vous avez 30 secondes pour répondre.

[Français]

Mme Danielle Casara: C'est irrécyclable.

Mme Claudette Carbonneau: C'est incomplet. Je ne sais pas si c'est irrécyclable, mais si je devais résumer en un mot, je dirais

que c'est incomplet. Je ne doute pas qu'en négociation, on puisse tenter d'améliorer les choses pour les femmes. Il y a maints exemples dans notre pratique courante où on le fait. Cependant, il y a des limites à pouvoir le faire. On ne peut pas soumettre un droit fondamental à un exercice qui a des limites et refuser à un salarié qui a un grief ou des doutes le droit de recevoir l'appui et l'expertise de son syndicat. C'est un non-sens, vous avez parfaitement raison.

Mme Danielle Casara: Oui, vous avez parfaitement raison. Même avec l'aide de son syndicat, on n'a pas les moyens financiers de se rendre au bout de ces poursuites. Comment imaginer qu'une personne seule puisse y faire face? Le problème est [Note de la rédaction: difficultés techniques]

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons à Mme Boucher.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC): Bonjour, tout le monde. Merci de vous être déplacés pour témoigner devant ce comité.

J'aimerais revenir sur ce qu'a dit Mme Zarac, plus tôt, et qui m'a fait un peu sursauter, au sujet des hommes versus les femmes. Si un homme avait fait cette sortie, on l'aurait traité de sexiste. Les hommes sont aussi capables de défendre les femmes.

Ce projet de loi parle beaucoup de la loi proactive et dit qu'au lieu d'attendre que les employés déposent une plainte, la loi veille à ce que les employeurs et les syndicats collaborent dès le début pour s'assurer que les femmes reçoivent la rémunération qu'elles méritent.

Selon votre expérience, monsieur Farrell, comment le fait d'intégrer l'équité salariale au processus de négociation a-t-il permis d'accroître la rapidité de résolution des différends en matière d'équité salariale?

[Traduction]

M. John Farrell: L'employeur est tenu de négocier avec ses syndicats pour régler toutes les questions relatives à la rémunération ainsi que l'ensemble des conditions de travail. Cette loi est proactive en ce sens qu'elle impose au syndicat et à l'employeur de parler tous deux des questions d'équité salariale avant d'entamer la négociation pour que ces aspects soient bien cernés d'avance. Les écarts sont définis de sorte que tout le monde sache exactement ce qu'il en est. Puis, quand les parties se retrouvent à la table des négociations, elles peuvent faire de leur mieux pour éliminer ces disparités salariales entre les hommes et les femmes qui effectuent un travail de valeur égale.

Cela peut prendre un certain temps, mais il s'agit d'une approche proactive parce que les deux parties doivent élaborer la stratégie ensemble. Elles peuvent s'entendre sur les principes à appliquer par la suite. Elles peuvent mettre le plan en oeuvre et, avec le temps, parvenir à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. C'est ainsi qu'on règle les questions concernant les salaires et les avantages en milieu syndiqué. Il faut donc confier aux deux parties la responsabilité de gérer ce processus.

À l'heure actuelle, en vertu de la responsabilité bilatérale, l'employeur doit négocier de bonne foi avec les syndicats, mais arrivé au terme du processus, le syndicat a son mot à dire relativement à la façon dont doit être répartie la rémunération et il peut influencer la distribution des salaires.

La négociation collective est un processus très complexe et il peut arriver qu'un règlement soit influencé par la menace de grève que le syndicat fait planer. En fin de compte, c'est le syndicat qui se retrouve à répartir les gains réalisés à la table des négociations entre ses membres. Nous disons alors que le syndicat est responsable de veiller à ce que les gains obtenus grâce à la négociation collective servent à régler les problèmes d'iniquité salariale, entre autres choses.

Nous espérons que cette loi imposera la responsabilité de définir le problème, d'élaborer un plan et de résoudre les difficultés constatées, à la fois aux syndicats et aux employeurs. C'est essentiellement pour cette raison que les employeurs sont favorables à cette loi, c'est parce qu'elle propose un mécanisme véritablement proactif en vertu duquel les deux parties qui s'entendent sur les salaires et les conditions, ont un devoir de résultats, plutôt que l'employeur seul.

Merci.

• (1215)

La présidente: Madame Hoepfner, s'il vous plaît.

Mme Candice Hoepfner (Portage—Lisgar, PCC): Merci beaucoup.

Les conditions de travail font-elles partie du processus de négociation?

M. John Farrell: Tout à fait. Les conditions de travail sont propres au milieu, mais il y a une façon de régler les conditions de travail...

Mme Candice Hoepfner: Pour l'heure, la sécurité personnelle est un droit fondamental universel. Dites-moi si j'ai tort, mais nous n'allons certainement pas dire que, sous prétexte que les conditions de travail sont parfois fixées dans le cadre de la négociation collective, le milieu n'est pas sûr ou qu'il n'y a pas suffisamment d'équipement pour assurer la sécurité des employés. Nous n'allons pas dire que les droits humains sont bradés à la table des négociations, mais il faut confirmer que les gens ont ce droit humain à la sécurité et qu'ils peuvent se pourvoir devant la Commission des droits de la personne.

Ce raisonnement est-il valable?

M. John Farrell: Et bien, il...

La présidente: Il vous reste 10 secondes pour répondre.

M. John Farrell: En fait, les dispositions qui, dans le régime fédéral, concernent la santé et la sécurité, sont celles de la partie II du Code canadien du travail. La loi actuelle comporte un mécanisme traitant de ces questions. Cependant, la santé et la sécurité constituent un droit fondamental que les employeurs prennent tout à fait au sérieux.

Mme Candice Hoepfner: Comme les syndicats.

M. John Farrell: Comme les syndicats.

La présidente: Madame Guay.

[Français]

Mme Monique Guay (Rivière-du-Nord, BQ): Merci, madame la présidente. Je vais m'adresser à Mme Carbonneau.

Bonjour, madame Carbonneau. Je pense que vous me reconnaissez. On travaille ensemble à la Loi anti-briseurs de grève depuis

longtemps, et on continue de vous soutenir. On en a une au Québec, mais il serait temps qu'on en ait également une au palier fédéral. On voit qu'on évolue plus vite au Québec qu'ailleurs.

Le ministre nous dit toujours que sa loi est copiée sur la loi québécoise. Il dit qu'elle est semblable et que le gouvernement s'est inspiré de la loi du Québec pour produire la sienne. Je vais vous céder le temps qui m'est alloué pour que vous puissiez vraiment faire pour nous la comparaison entre ce qui se passe au Québec, la loi du Québec, et ce qu'on nous prépare ici, à Ottawa.

Alors, prenez tout votre temps, je vous laisse la parole.

Mme Claudette Carbonneau: Dans les deux cas, c'est un processus participatif. Cependant, pour ce qui est de la loi québécoise, les syndicats ont effectivement une démarche à faire de façon proactive avec les employeurs. En même temps, et c'est fondamental, du moment où il y a une divergence d'opinions, un doute sur le fait que cela répond au droit fondamental des femmes, on peut toujours interpeller un tiers et demander une décision qui échappe aux simples lois du marché. Disons-le comme ça. À mon avis, c'est l'aspect le plus fondamental.

Ensuite, la loi québécoise définit un certain nombre de balises qui concordent avec la documentation internationale. Par exemple, quand on veut déterminer quels sont les emplois féminins, la loi québécoise stipule que dès l'instant où il y a au-delà de 40 p. 100 de femmes dans une profession, ce sont des emplois où il y a une forte possibilité de discrimination fondée sur le sexe. La loi fédérale parle de 70 p. 100: on exclut déjà un très grand nombre de femmes.

D'autre part, la loi fédérale fait aussi en sorte que les syndicats sont amenés à payer une partie des salaires, ce qui n'existe absolument pas dans la loi québécoise. Dans la loi québécoise, il y a des devoirs et des responsabilités qui relèvent du comité d'équité salariale, composé de représentants d'employeurs, de femmes, de travailleurs et de syndicats. Ces gens peuvent être poursuivis s'il assument mal leurs responsabilités, mais en aucun cas, on ne leur demandera de payer les salaires manquants. Je dirais que c'est une différence assez fondamentale.

• (1220)

Mme Danielle Casara: Finalement, les balises imposées par la loi québécoise se rapprochent beaucoup plus des recommandations du groupe de travail. En fait, les recommandations du groupe de travail décrivaient une espèce de loi québécoise améliorée, qui se rapproche beaucoup plus de la loi québécoise à laquelle on a apporté des améliorations hier.

[Traduction]

La présidente: Il vous reste une minute et demie.

[Français]

Mme Monique Guay: Avez-vous été consultées avant que cette loi ne soit déposée à la Chambre? Je pense sincèrement que l'équité salariale est un droit fondamental et que cela ne devrait pas être un droit négociable. C'est inacceptable!

Avez-vous été consultées? D'autres syndicats ou groupes au Québec ont-ils été consultés?

Mme Claudette Carbonneau: Absolument pas. Il y a eu l'injure et l'insulte. La première annonce a provoqué une levée de boucliers sans précédent. Par la suite, lors du débat politique entourant la mise en place ou non d'une coalition, on voyait le gouvernement fédéral reculer, mais ne jamais consulter. Le dépôt de ce projet de loi a été fait de façon parfaitement arbitraire, sans l'ombre d'une consultation.

Mme Danielle Casara: La façon dont cela a été amené est dénoncée avec autant de vigueur que la loi comme telle. On a vraiment l'impression que les femmes ont passé dans le tordeur d'une doctrine...

Mme Claudette Carbonneau: J'ajoute que, parce que l'équité salariale est un droit fondamental, il n'y a pas lieu de traiter les femmes dans un secteur d'activité — en l'occurrence la fonction publique fédérale — différemment des autres Canadiennes. Même si on peut être très critique à l'endroit du processus de plainte, il n'y a pas de preuve qu'avec cette loi, les femmes de la fonction publique fédérale sont mieux traitées que les autres Canadiennes, quelles que soient les lacunes que l'on peut constater dans le cadre législatif qui prévaut pour les autres Canadiennes sous compétence fédérale.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Irene.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Revenons-en à cette notion de forces du marché. La LERSP stipule que la rémunération peut être évaluée en fonction des forces du marché.

Monsieur Farrell et monsieur Olsen, dans votre mémoire vous laissez entendre que les forces du marché sont incontournables dans la détermination de la rémunération équitable. Pourtant, des syndicalistes et d'autres experts sont venus nous dire que les forces du marché ne favorisent pas l'équité salariale parce qu'elles ont toujours donné lieu à une sous-estimation du travail des femmes. Je pense aux infirmières, aux enseignantes en langue seconde, aux téléphonistes, aux secrétaires, aux guichetières, aux puéricultrices et aux vendeuses qui ont toujours eu des niveaux de rémunération inférieurs.

Cela étant posé, comment peut-on considérer que les forces du marché sont un plus? N'estimez-vous pas qu'elles sont dommageables pour les femmes dans le calcul de la rémunération?

M. John Farrell: Dans certaines situations, quand il existe une grave pénurie de travailleurs dans certains emplois, sans égard à la situation sur le plan de l'équité salariale, les employeurs peuvent devoir, de temps en temps, consentir des salaires plus élevés que ceux établis par le biais d'un processus normal d'évaluation des emplois.

Nous ne vous contredirons pas sur le fait que le travail des femmes a toujours été sous-évalué. Vous avez mentionné beaucoup de types et de classifications d'employés dont le travail a toujours été sous-évalué par rapport à des secteurs d'emploi dominés par les hommes. Ici, l'idée est d'essayer de corriger ces iniquités. Cependant, pour autant qu'on sache, l'article de la loi qui traite des forces du marché porte en fait sur l'exception à la règle générale dans laquelle on est obligé, pour correctement administrer l'entreprise et ses effectifs, de payer beaucoup plus que ce qu'on le ferait autrement, par exemple un personnel hautement spécialisé dans des catégories où la pénurie peut être importante.

• (1225)

Mme Irene Mathysen: À cause des réalités économiques actuelles, ces derniers mois, 500 000 personnes ont perdu leur emploi. Cela ne signifie-t-il pas que les forces du marché vont tirer les salaires à la baisse, puisque beaucoup de chômeurs recherchent désespérément un emploi?

M. John Farrell: Je pense que c'est vrai. Voyez ce qui est arrivé à General Motors l'autre jour. Les forces du marché ont un effet négatif sur les salaires et les conditions de travail d'un grand nombre d'employés au Canada. Le chômage est de plus en plus important et les salaires sont de plus en plus tirés vers le bas. La pondération des forces du marché devrait être équitablement appliquée dans tous les cas, que le marché de l'emploi se porte bien ou qu'il se porte mal.

Mme Irene Mathysen: Cela ne me rend pas plus optimiste. Je suis même plutôt préoccupée.

Revenons sur ce que vous avez dit au sujet de la responsabilité que le syndicat et l'employeur se partagent pour instaurer l'équité salariale. Le problème, c'est que la LERSP empêche les syndicats de représenter leurs membres et qu'elle empêche les employeurs de représenter leurs employés. En cas de non-respect, l'amende est de 10 000 \$ pour les employeurs et de 50 000 \$ pour les syndicats. Où est l'équilibre? Qu'y a-t-il d'équitable là-dedans?

M. John Farrell: Écoutez, nous n'avons absolument pas participé à l'établissement des amendes.

Mme Irene Mathysen: Vous avalisez cette loi.

M. David Olsen: Nous avalisons l'idée voulant que l'employeur et le syndicat, pour toutes les raisons que nous avons énoncées, doivent se partager la responsabilité de l'application du principe d'une rémunération égale pour un travail d'égale valeur.

Mme Irene Mathysen: Nous savons, cependant, que dans le cadre de la négociation collective, qui est le seul outil dont les syndicats disposent, bien d'autres questions peuvent aller à l'encontre de l'équité salariale. De plus, comme on ne cesse de nous le répéter, les syndicats ne sont pas responsables des salaires.

M. David Olsen: La loi exige que les deux parties traitent de cette problématique.

Mme Irene Mathysen: Mais il y a encore le déséquilibre dans les amendes, avec 10 000 \$ d'un côté et 50 000 \$ de l'autre.

M. David Olsen: S'agissant de cette différence, si les deux parties sont tenues pour responsables des résultats, les éventuelles plaintes doivent forcément viser les deux parties, n'est-ce pas?

Mme Irene Mathysen: Cela doit-il incomber à la Commission des relations de travail, qui n'a pas les compétences nécessaires pour évaluer cette question, contrairement à la Commission des droits de la personne?

M. David Olsen: Ça, c'est un autre débat, mais la Commission des relations de travail dans la fonction publique a tout à fait la compétence...

Mme Irene Mathysen: Certes, mais pas en matière d'équité salariale.

La présidente: Pouvez-vous conclure votre réponse rapidement, je vous en prie?

M. David Olsen: La Commission a une grande compétence. En général, les tribunaux qui entendent les causes relevant de la Loi sur les droits de la personne sont des tribunaux spéciaux qui n'ont pas de compétence particulière, du moins pas les tribunaux contemporains.

Mme Irene Mathysen: Ils s'occupent pourtant de ces questions depuis 25 ans, contrairement à la Commission des relations de travail. Pouvez-vous vraiment affirmer une telle chose?

M. David Olsen: Ce que je dis, c'est que ce sont des tribunaux spéciaux...

La présidente: Excusez-moi, mais nous sommes en train d'entrer dans un débat et nous avons largement dépassé le temps prévu.

Je vais laisser le soin à Mme Hoepfner de nous emmener jusqu'à la fin de cette série. Ce sera d'ailleurs la dernière, parce que nous avons d'autres affaires à traiter.

Mme Candice Hoepfner: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je tiens à préciser, pour mémoire, qu'il est important de ne pas juger les témoins sur leur sexe, peu importe que ce soit des hommes ou des femmes. Il est important que nous tenions compte de ce qu'ils nous disent.

Il est également important que tout ce débat ne se transforme pas en argumentation politique, parce que nous perdriions de la crédibilité. Quand on entend des choses du genre « le gouvernement fait passer les femmes au broyeur » ou « le gouvernement se préoccupe peu du sort des femmes », j'estime, pour ma part, que cela appartient à un discours politique. Je suis conservatrice et je représente un gouvernement qui croit dans l'égalité entre les hommes et les femmes.

M. Olsen pourrait-il poursuivre ce qu'il a commencé à dire à propos des aspects que négocient normalement les syndicats. Vous avez parlé de l'ensemble des ressources qui entrent en jeu. Sur tout cela, lesquelles sont négociées en fonction d'une responsabilité commune entre l'employeur et le syndicat?

• (1230)

M. David Olsen: Je pense que vous aviez commencé à poser des questions au sujet de la santé et de la sécurité.

Mme Candice Hoepfner: C'est exact.

M. David Olsen: C'est la partie II du Code canadien du travail qui traite de santé et de sécurité. Celle-ci s'applique au secteur privé fédéral et au secteur public fédéral. En général, les syndicats des postes négocient ce genre de dispositions afin de les inclure dans leurs conventions collectives et de pouvoir les faire respecter par le truchement de l'arbitrage des droits que permet la procédure de griefs. Par exemple, le Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes est parvenu à négocier des garanties en plus des normes de la partie II du Code canadien du travail.

Je vois l'analogie.

Mme Candice Hoepfner: Vous voyez l'analogie. C'est là où je veux en venir.

M. David Olsen: Les normes minimales sont établies par la partie II du Code canadien du travail. Dans la mesure où les syndiqués veulent obtenir des garanties additionnelles à la faveur de la négociation collective, cela revient-il à dire que la santé et la sécurité sont négociables?

Mme Candice Hoepfner: Parfaitement. Elle est là, mon analogie. Est-elle valable d'après votre expérience?

M. David Olsen: Je le pense. Par ailleurs, le fait de réaliser l'équité salariale par le truchement de la négociation collective porte-t-il atteinte au principe de l'équité salariale?

Mme Candice Hoepfner: Absolument pas et, encore une fois, on y parvient au début du processus et pas en cours de route par un autre moyen qui fait traîner les choses en longueur.

J'aurais d'autres questions à poser, mais comme ma collègue, Mme McLeod désire profiter de mon temps de parole, je vais lui céder le micro.

Merci.

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

Nous avons tous, je crois, bien stipulé que nous visons les mêmes objectifs, mais nous divergeons quant au chemin à suivre pour y parvenir. Cela me paraît très raisonnable. Je connais la question des classifications de postes et tous les autres aspects dont vous avez parlé, mais j'estime que la loi que nous proposons permettra justement de régler certaines des préoccupations soulevées par nos collègues. De plus, je pense qu'il sera important de suivre l'évolution de la situation pour voir si nous obtenons les effets recherchés. Pouvez-vous me dire comment nous pourrions avoir la certitude que nous atteindrons les objectifs visés grâce à cette loi sur l'équité salariale?

La présidente: Monsieur Olsen.

M. David Olsen: Je ne suis pas certain que la loi comporte un quelconque mécanisme de suivi, mais vous pourriez envisager de formuler des recommandations en ce sens ou de trouver une façon de contrôler les progrès réalisés après la mise en oeuvre de la loi pour vous assurer qu'elle répond aux objectifs fixés. La Commission des relations de travail dans la fonction publique pourrait, par exemple, publier des statistiques ou d'autres données pour s'assurer que la loi va dans le sens des objectifs énoncés par le Parlement... c'est la seule chose à laquelle je peux penser. Je ne connais pas suffisamment bien le projet de loi pour vous répondre, mais je suis certain que vous pourriez faire quelque chose comme ça.

M. John Farrell: Nous espérons que cette nouvelle approche constituera une nette amélioration par rapport à la formule actuelle qui a donné lieu à d'interminables sagas juridiques sans déboucher sur des solutions satisfaisantes. Nous croyons que, s'il incombe à la fois aux syndicats et aux employeurs de trouver des solutions, ceux-ci parviendront à s'entendre. Dans cinq ans d'ici, quand nous regarderons en arrière, nous constaterons sans doute que nous sommes mieux lotis qu'à l'heure actuelle, grâce à ce nouveau régime.

La présidente: Merci beaucoup.

Avant de remercier les témoins, je vais moi-même poser deux ou trois questions à M. Olsen et à M. Farrell et j'invite Mmes Casara et Carbonneau à répondre également si elles le souhaitent. Je m'accorde le même temps de parole que celui dont bénéficie chaque membre du comité.

Qui embauche les employés?

• (1235)

M. John Farrell: L'employeur.

La présidente: Tout à fait. Est-ce que l'employeur fixe aussi les échelles et les niveaux de rémunération et détermine ce que comporte le travail? Vous qui êtes employeur, est-ce que vous fixez les critères du travail?

M. John Farrell: En milieu non syndiqué, la plupart des employeurs qui veulent vraiment implanter l'équité salariale au sein de leur organisation — c'est-à-dire partout dans l'organisation — débutent le plus souvent par une évaluation des emplois qui consiste à comparer les différents postes entre eux avant d'appliquer une démarche scientifique pour que la rémunération, aux différents échelons de l'organisation, soit fonction des qualifications, des efforts exigés, des responsabilités et des conditions de travail.

La présidente: Et en milieu syndiqué?

M. John Farrell: En milieu syndiqué, c'est un peu plus difficile, parce que les syndicats participent à la négociation collective et qu'ils ont leur mot à dire au sujet de la répartition des salaires et des avantages sociaux entre les employés qu'ils représentent. Nous sommes tenus de négocier avec eux; ils nous soumettent leurs revendications et nous prenons part à la convention collective qui est caractérisée par des allées et venues et des compromis. En général, un des deux côtés a plus d'influence dans telle ou telle série de négociations et l'autre en aura davantage sur l'attribution des salaires et des avantages sociaux ainsi que sur l'application des conditions de travail. Telle est la réalité.

La négociation collective n'est pas un processus scientifique où toutes les pièces tombent parfaitement en place. Il s'agit fondamentalement d'une lutte économique. Quand on participe à ce genre de choses...

La présidente: Je comprends cela, monsieur Farrell. Je voudrais simplement que vous m'expliquiez ceci.

Dans votre entreprise syndiquée, quand vous voulez qu'un travail soit effectué, vous fixez des critères clairs et vous cherchez ensuite une personne pour combler le poste, par exemple, une sténographe, une opératrice d'équipement ou peu importe. Qui établit la description de fonctions pour cette personne et qui fait l'évaluation du poste dans un premier temps, à l'étape de la rédaction de la description de fonctions? C'est l'employeur, n'est-ce pas?

M. John Farrell: Il existe, au sein d'une organisation, des descriptions de fonctions pour toutes sortes d'emplois.

La présidente: Certes, mais ce sont les employeurs qui s'en occupent. À moins que ce soit les syndicats qui rédigent les descriptions de fonctions?

M. John Farrell: Il arrive que l'exécution du travail soit fixée dans le cadre des négociations.

La présidente: C'est quelque chose de totalement différent. Quand vous embauchez quelqu'un, vous savez ce que vous attendrez de cette personne et vous fixez une échelle salariale en conséquence. Ce n'est pas aussi clair que ça? Ce n'est pas ce qui se passe?

Ainsi, si l'employeur fixe les critères du travail à accomplir et les échelles salariales en conséquence, au moment de la négociation des conventions collectives, les syndicats décident de la répartition entre les différents secteurs des avantages qu'ils auront négociés. Cependant, l'employeur aura déjà fixé les critères relatifs au travail à effectuer et à la rémunération.

Ma question est simplement celle-ci. N'incombe-t-il pas à l'employeur de veiller à inclure l'équité salariale au moment où il fixe ces critères et ces niveaux d'emploi?

M. John Farrell: Sauf votre respect, cette question ne tient pas compte de la réalité de l'univers dans lequel nous évoluons.

La présidente: Monsieur Farrell, je suis moi-même employeur. J'ai été employeur. De plus, comme j'ai négocié au nom d'un très important groupe de médecins avec le gouvernement de la Colombie-Britannique, je connais également le travail syndical.

Ma question est assez simple. J'estime que la négociation collective se fait sur la base des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, des salaires et des avantages sociaux, de tous ces éléments qui sont fixés d'avance. Quand vous parlez d'un droit humain... Ce n'est pas un droit au sens du Code canadien du travail et ça n'est pas fixé par un contrat; il est question d'un droit de la personne. Ce que nous essayons tous de déterminer ici, c'est comment on peut négocier un droit humain.

M. John Farrell: Pour moi, toute cette idée d'un droit humain bradé à la table des négociations n'est que propagande. Cet argument nous est servi régulièrement. Ce n'est pas du tout ce dont il est question ici.

Nous pensons que pour résoudre ce problème dans le cadre d'un processus bilatéral, il faut que les deux parties soient obligées de s'asseoir à la table pour régler les difficultés. Cela ne veut pas dire que nous ne croyons pas dans la valeur fondamentale du principe d'une rémunération égale pour un travail d'égale valeur et que ce principe ne nous intéresse pas. Nous sommes intéressés. Cependant, le mécanisme à appliquer est énoncé dans les dispositions des lois du travail du Canada, dispositions que nous devons respecter. Nous n'avons d'autre choix que de négocier avec les syndicats et de conclure une convention collective avec eux, et les syndicats ont leur mot à dire dans la façon dont le travail et la rémunération sont ensuite répartis. Dès lors, ils sont aussi investis de la responsabilité, tout comme nous, de veiller à ce que les principes du salaire égal pour un travail d'égale valeur — l'équité dans la rémunération — soient appliqués en milieu de travail.

La présidente: Merci, monsieur Farrell.

Je remercie tous les témoins d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer pour nous exposer leurs opinions et en débattre.

Je vais à présent mettre un terme à cette partie de la réunion.

Oui, Nicole.

• (1240)

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame la présidente, avant de terminer cette partie de la réunion, j'aimerais dire que j'ai trouvé très intéressant le témoignage des employeurs et d'entendre une opinion différente.

Ce que j'aurais trouvé plus intéressant, cependant, c'aurait été d'entendre des employés de ces employeurs. On a la liste des différents secteurs de ces employés. J'aimerais qu'on invite ces personnes non pas à venir témoigner, mais à déposer des mémoires, afin de voir si elles ont la même compréhension de l'efficacité des négociations de leurs employeurs.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Mme Demers a fait une déclaration sur les travaux futurs qu'elle souhaiterait que nous entreprenions. Je ne pense pas qu'il y ait eu débat et nous allons pouvoir en discuter après ça.

Merci à tout le monde de s'être déplacé.

Nous levons la séance.

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

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

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

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

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