



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO • NUMÉRO 030 • 3<sup>e</sup> SESSION • 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 19 octobre 2010**

**Présidente**

L'honorable Hedy Fry



## Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 19 octobre 2010

•(0845)

[Traduction]

**La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)):** Il est 8 h 45 et je déclare la séance ouverte. Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 5 mai 2010, nous étudions le projet de loi C-471, Loi portant sur la mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale et modifiant une autre loi en conséquence.

Notre premier témoin aujourd'hui est l'honorable Michael Ignatieff, C.P., député d'Etobicoke—Lakeshore.

Soyez le bienvenu à la réunion, monsieur Ignatieff. Je vous informe que vous avez 10 minutes pour présenter votre exposé et ensuite, il y aura un tour de questions. Sans plus tarder, je vous demanderais de commencer. Je vous préviendrai lorsqu'il vous restera une minute. Merci.

**L'hon. Michael Ignatieff (Etobicoke—Lakeshore, Lib.):** Merci, madame la présidente.

Il est assez inhabituel que le chef d'un parti politique vienne témoigner devant un comité parlementaire. Je ne l'ai jamais fait auparavant. C'est pour moi un honneur et un privilège. Je vous remercie de l'occasion qui m'est donnée de vous parler ce matin et de répondre à des questions sur le projet de loi C-471.

[Français]

C'est un honneur pour moi, même si c'est un peu inusité qu'un chef de parti politique témoigne devant un comité parlementaire. Je suis ici pour répondre à vos questions au sujet du projet de loi C-471, Loi portant sur la mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale et modifiant une autre loi en conséquence.

[Traduction]

En tant que parti, nous partons —et, personnellement, je pars — d'une proposition simple, à savoir que l'équité salariale n'est pas une question de relations de travail, mais une question de droit fondamental de la personne.

Au Canada, les femmes, juste pour prendre cet exemple de l'équité salariale, gagnent 72 ¢ pour chaque dollar gagné par un homme. Les femmes ayant des enfants gagnent un peu plus de 50 ¢. Ce projet d'initiative parlementaire, le projet de loi C-471, vise à faire quelque chose au sujet de ces données statistiques qui nous semblent injustes, à nous et, je pense, à beaucoup de Canadiens et de Canadiennes.

Le gouvernement du Canada est le plus important employeur. À titre de plus important employeur, nous devrions donner l'exemple en matière d'équité salariale. Le gouvernement fédéral a également compétence sur les sociétés d'État et sur un certain nombre d'industries réglementées par le fédéral, alors ce projet d'initiative parlementaire est conçu pour promouvoir l'équité salariale de manière proactive dans toutes les sphères de compétence fédérale.

[Français]

Ce projet de loi vise à promouvoir l'équité salariale dans tous les organismes du ressort du fédéral: la fonction publique fédérale, les sociétés d'État et tous les employeurs qui relèvent du fédéral.

Le fédéral, en tant que plus grand employeur du Canada, doit montrer un bon exemple en matière d'équité salariale. Nous pensons que la meilleure façon de le faire, c'est en créant une commission d'équité salariale à l'échelle fédérale, et ce, afin de promouvoir l'équité salariale dans toutes les instances fédérales. Quand je dis « promouvoir », cela ne signifie pas simplement réagir aux cas d'abus, mais bien promouvoir des plans actifs pour atteindre l'équité salariale dans tous les domaines du fédéral. Nous pensons que c'est la meilleure façon de procéder et d'agir.

[Traduction]

Le coeur du projet de loi C-471 en tant que mesure législative, c'est l'idée que le Canada a besoin du gouvernement fédéral, le plus important employeur, pour créer une commission fédérale proactive en matière d'équité salariale comportant, si c'est nécessaire, un tribunal pour entendre les cas d'abus individuels, mais le rôle d'une commission fédérale en matière d'équité salariale est de promouvoir la réforme proactive de l'équité salariale partout dans la fonction publique fédérale, dans les sociétés d'État et pour tous les employeurs relevant de la compétence fédérale. Nous pensons que c'est de cette façon que nous devons réagir au fait vraiment saisissant que les Canadiennes gagnent 72 ¢ pour chaque dollar que gagne un homme, et tout juste un peu plus de 50 ¢ dans le cas des femmes ayant des enfants, et on trouve également des exemples très éloquents d'iniquité salariale touchant les Canadiens autochtones, les Canadiens handicapés et d'autres minorités défavorisées.

Cette proposition aurait pour effet d'inverser l'approche utilisée par le gouvernement conservateur dans cette question. Le gouvernement conservateur a jugé que l'équité salariale était fondamentalement une question de relations de travail et a remis cette question entre les mains du tribunal canadien des relations de travail. Notre point de vue, c'est qu'il y a une objection de principe et qu'il y a certaines objections pratiques.

L'objection de principe, c'est que nous pensons que l'équité salariale est un droit de la personne et non pas une question de relations de travail. C'est une question fondamentale.

L'autre question, c'est que le tribunal des relations de travail, à notre avis, n'a pas la compétence pour prendre une position proactive sur l'équité salariale et pour promouvoir l'équité salariale comme une question active dans toutes les sphères de compétence fédérale.

L'autre problème lié à l'approche fondée sur les relations de travail, c'est que les femmes sont incapables de se faire représenter dans leur cause. Par exemple, elles ne sont pas autorisées à faire comparaître leur syndicat pour les défendre. Nous croyons que c'est une erreur.

Par conséquent, nous pensons qu'une meilleure façon d'aborder cette question est de créer une commission fédérale sur l'équité salariale ayant un mandat proactif pour exiger de tous les employeurs relevant de la compétence fédérale qu'ils établissent des plans pour promouvoir l'équité salariale comme un droit de la personne. Voilà l'approche que nous préconisons. Nous pensons qu'elle est supérieure à l'approche adoptée par le présent gouvernement et nous pensons qu'il est extrêmement important pour tous les Canadiens et Canadiennes de comprendre quel est l'enjeu ici.

Notre société vit en fonction de l'égalité: égalité des chances et égalité de rémunération. Un salaire égal pour un travail de valeur égale est une idée qui relève des droits de la personne et non simplement une question de relations de travail. Nous serions très préoccupés si les questions liées à l'équité salariale étaient assujetties au processus de négociation où elles pourraient être sacrifiées dans le cadre de la négociation.

Nos recommandations sur le projet de loi C-471 découlent des travaux d'un groupe de travail qui a étudié cette question de manière approfondie de 2001 à 2004. Nous ne les avons pas inventées; elles sont issues de la consultation des intéressés partout au Canada durant trois ans. Le gouvernement conservateur n'a pas jugé bon de prêter une oreille attentive à ce processus de consultation et a décidé de faire des choses à sa manière. Nous essayons de corriger ce que nous estimons être une grave erreur.

• (0850)

[Français]

Nous pensons que l'équité salariale, je le répète, est un droit fondamental de la personne. Nous pensons que mettre l'équité salariale sous l'égide du Conseil canadien des relations industrielles est une erreur. Ce conseil n'a pas la compétence de prendre des décisions relatives à des questions d'équité salariale. Dans ce conseil, les femmes n'ont pas le droit de faire venir le représentant des syndicats. Nous pensons aussi que le Conseil canadien des relations industrielles n'a pas le pouvoir de demander aux employeurs du domaine fédéral des plans d'action proactifs pour régler ces problèmes d'inégalité des salaires de façon stratégique et générale. Il a le pouvoir de réagir de façon individuelle, mais il n'a pas la capacité d'agir de façon systématique et stratégique.

Pour nous, c'est le fond du problème. Nous pensons qu'il est très important que le fédéral, en tant que plus grand employeur du Canada, montre le bon exemple en ce qui touche ces questions d'équité salariale. La meilleure façon de le faire est en créant de nouveau une commission nationale sur l'équité salariale avec un tribunal. Ainsi, le fédéral pourra faire ce que le Canada se doit de faire, c'est-à-dire montrer l'exemple de bonne conduite relativement aux questions d'équité salariale pour les femmes et pour tous les gens qui ont besoin d'équité dans le système fédéral.

Je vous remercie, madame la présidente, de m'avoir donné l'occasion de venir discuter de mon projet de loi devant vous aujourd'hui.

• (0855)

[Traduction]

**La présidente:** Merci beaucoup, monsieur Ignatieff. Vous êtes tombé pile, pour ce qui est du temps.

Nous allons maintenant passer aux questions. J'aimerais rappeler aux membres du comité et au témoin qu'il s'agit d'un tour de sept minutes. Ces sept minutes comprennent la question et la réponse; alors, je vais essayer d'être aussi stricte que possible sur le temps.

Nous commençons maintenant par la députée libérale, Mme Simson, pour sept minutes.

**Mme Michelle Simson (Scarborough-Sud-Ouest, Lib.):** Merci, madame la présidente.

J'aimerais partager mon temps avec ma collègue, Mme Mendes.

**La présidente:** Je vous dirai lorsque vous...?

**Mme Michelle Simson:** Oui, à mi-chemin. Merci.

Merci, monsieur Ignatieff, de comparaître aujourd'hui. Nous vous en sommes vraiment reconnaissants.

Notre comité a étudié toute la question de l'équité salariale de manière assez approfondie au cours des dernières années. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion d'étudier votre texte législatif au cours des prochaines semaines.

De toutes les questions que vous auriez pu choisir pour utiliser votre privilège de présenter un projet de loi d'initiative parlementaire, vous avez choisi l'équité salariale. Pourriez-vous expliquer brièvement au comité pourquoi vous considérez l'équité salariale comme une telle priorité pour les Canadiennes à l'heure actuelle?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je remercie l'honorable députée de sa question.

Il vaut la peine de noter que c'est la première fois que j'ai l'honneur de présenter un projet de loi d'initiative parlementaire au Parlement et, personnellement, je suis très fier d'être associé à cette question. Il s'agit d'une déclaration de principe, non seulement en mon nom, évidemment, mais au nom du parti que j'ai l'honneur de diriger.

Je suis simplement frappé par ces chiffres. Je suis tout simplement frappé par le fait que les femmes dans notre pays n'obtiennent pas un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous devons combler cet écart. Nous avons dit que nous devrions le faire, mais nous ne l'avons pas fait.

Alors, la question devient: comment le gouvernement fédéral assure-t-il le leadership? De nombreuses provinces ont des commissions sur l'équité salariale. Pourquoi le gouvernement fédéral ne peut-il pas avoir une commission sur l'équité salariale qui dit: « Soyons proactifs à cet égard »? Ne nous contentons pas d'y aller au cas par cas lorsqu'une femme a une plainte à formuler. Alors, allons-y et élaborons une stratégie dirigée par une institution fédérale qui dit: « Montrez-nous le plan et montrez-nous comment vous prévoyez réduire ces iniquités ».

J'ai eu honte en tant que Canadien d'être dans une situation où des gens qui ont les mêmes droits de la personne que moi n'obtiennent pas la reconnaissance financière pour la valeur de leur travail. Il s'agit d'une iniquité qui doit être corrigée. Nous croyons fermement que la façon dont le gouvernement actuel a abordé cette question, c'est-à-dire d'en faire une question de relations de travail, ne met pas en place l'appareil nécessaire pour faire en sorte que cette question soit corrigée au nom des Canadiennes.

Alors, c'est la voie que nous avons choisie. C'est l'affirmation de notre engagement face à l'équité salariale comme un droit de la personne. C'est l'affirmation de l'engagement que le gouvernement du Canada devrait être un chef de file en mettant de l'avant l'équité salariale pour les femmes dans toutes les sphères qui relèvent de la compétence fédérale. C'est l'affirmation de mon engagement personnel, et c'est l'affirmation de l'engagement de mon parti.

Merci beaucoup de la question.

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

**Mme Michelle Simson:** Brièvement, si vous mettez sur pied une commission sur l'équité salariale, quel genre de mandat lui donneriez-vous? Lui donneriez-vous suffisamment de mordant pour que l'exercice en vaille vraiment la peine?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Merci de cette question.

Le groupe de travail de 2001 a rédigé des lignes directrices très utiles. Nous les examinerions en détail et nous retournerions consulter les intervenants.

Il y a toujours des choses que nous pouvons améliorer. Alors, premièrement, vous écoutez les intervenants. Premièrement, vous écoutez les spécialistes. Vous revenez aux travaux du groupe de travail. Mais, essentiellement, je pense que le mandat, c'est d'abord et avant tout qu'elle a compétence sur les sociétés d'État, la fonction publique fédérale et tous les secteurs qui relèvent de la législation fédérale — ce qui représente beaucoup de monde au Canada — et le mandat de base est de prendre une position proactive auprès de chaque employeur.

La commission fédérale sur l'équité salariale irait voir chaque employeur pour lui dire: « Quel est votre plan? » Elle leur demanderait comment il se propose de réduire cet écart qui touche les droits des femmes, les droits des personnes handicapées, les droits des Canadiens autochtones et les droits de tout Canadien qui n'obtient pas un salaire égal pour un travail de valeur égale. Montrez-nous le plan, demanderait-elle, et fixons ensemble des étapes pour réduire cet écart avec le temps, de sorte que vous puissiez faire rapport à vos employeurs et que nous puissions faire rapport au Parlement du fait que nous travaillons ensemble pour réduire cet écart, de sorte que le Canada puisse offrir ce qu'il dit qu'il va offrir, à savoir une égalité fondamentale pour les hommes et les femmes et tous les Canadiens et les Canadiennes.

Je pense que c'est l'élément proactif de cette question qui est le mandat clé. De plus, je pense qu'il doit y avoir une fonction de tribunal de manière que quelqu'un qui a une plainte précise ait le droit de présenter sa cause et que cette cause soit entendue rapidement, et par-dessus tout, par des professionnels, par des personnes dont le seul travail est de s'occuper des questions d'équité salariale.

• (0900)

**La présidente:** Merci, monsieur Ignatieff.

Vous avez deux minutes, madame Mendes.

[Français]

**Mme Alexandra Mendes (Brossard—La Prairie, Lib.):** *Thank you very much, Madam Chair.*

Bonjour, monsieur Ignatieff. Je pense qu'on a déjà abordé cet aspect, mais le gouvernement considère la question de l'équité salariale comme devant être réglée à la table de négociations.

Selon vous, pourquoi ça ne pourra jamais régler le problème fondamental de l'inéquité salariale?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Merci de la question. J'ai du respect pour le Conseil canadien des relations industrielles. Je ne veux pas porter de commentaire négatif à son égard, mais il n'a pas de compétence spécifique dans ce domaine. L'équité salariale est une question qui, à notre avis, doit rester à part des négociations industrielles de contrats. Nous pensons que l'équité salariale est une question de droits de la personne. Nous pensons aussi que le Conseil canadien des relations industrielles ne peut pas intervenir de façon stratégique et proactive pour demander aux employeurs un plan pour redresser de façon systématique les inégalités de salaire dans la

fonction publique, dans les entreprises de l'État et chez d'autres employeurs de compétence fédérale. La question de l'équité salariale, surtout pour les femmes et pour d'autres groupes, est tellement importante qu'il faut qu'il y ait une institution spécifiquement vouée à la promotion de l'égalité des femmes au sein des instances fédérales. C'est notre point de vue sur cette question.

**Mme Alexandra Mendes:** Merci.

[Traduction]

**La présidente:** Merci, monsieur Ignatieff.

Nous cédon maintenant la parole au Bloc québécois.

Madame Demers.

[Français]

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

Monsieur Ignatieff, merci d'être avec nous aujourd'hui. J'ai plusieurs questions pour vous, et aussi plusieurs interrogations.

La première fois que le comité a déposé son rapport sur l'équité salariale en 2001, l'une des préoccupations les plus importantes concernait effectivement l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale. À ce moment, le gouvernement au pouvoir était libéral. Nous étions en situation de surplus budgétaire. Il aurait été facile de promouvoir et de mettre en avant une loi proactive sur l'équité salariale. Cela n'a pas été fait. Lors du dernier budget, vous avez malheureusement voté pour le projet de loi C-10, qui mettait en avant une loi très rétrograde sur la rémunération équitable, et qui a fait de l'équité salariale un droit négociable.

Votre projet de loi doit-il être interprété comme un repentir d'avoir abandonné les femmes au profit de considérations strictement électorales? Aujourd'hui, vous déposez un projet de loi comme si vous aviez oublié votre vote en faveur du projet de loi C-10. C'est comme si vous vous refaisiez une virginité en ne nous indiquant pas que vous avez du regret d'avoir voté pour le projet de loi C-10. Vous ne mentionnez pas du tout le fait que vous avez voté pour le projet de loi C-10, ni le fait que ce vote ait causé un tort irréparable à des milliers de femmes qui sont dans la fonction publique. Ce tort ne sera pas réparé par le fait que vous ayez déposé le projet de loi C-471.

Je vais certainement voter pour le projet de loi C-471, parce que je veux que les femmes obtiennent l'équité salariale. Malheureusement, ce projet de loi est beaucoup trop peu et beaucoup trop tard. Malheureusement, des femmes ont déjà souffert du fait que vous avez voté pour le projet de loi C-10.

Comment pouvez-vous expliquer cela?

• (0905)

**L'hon. Michael Ignatieff:** Merci, madame la députée. Je vous remercie aussi de tout le travail que vous avez fait en matière d'équité salariale pour les Canadiens. Je vous salue, madame.

Il est absolument certain qu'on ne peut pas se refaire une virginité. Ce n'est pas possible. Toutefois, on ne peut pas déclencher des élections chaque fois qu'on est en désaccord avec le gouvernement. C'était notre position sur le projet de loi C-10. Depuis le début, depuis le moment même où nous avons eu des objections formelles contre la tentative du gouvernement de changer le régime d'équité salariale, et même depuis le vote, nous avons dit que nous devions voter pour le budget dans l'intérêt national, afin d'éviter de déclencher des élections inutiles. Toutefois, nous avons dit de façon claire que ce que le gouvernement conservateur voulait faire au sujet de l'équité salariale était une erreur. Nous avons été clairs. C'est justement pourquoi j'ai introduit ce projet de loi.

Je suis très encouragé par le fait que vous avez indiqué que vous voterez en sa faveur, car cela signifie que vous reconnaissez autant que moi que l'approche du gouvernement conservateur est une mauvaise approche. Cela veut dire qu'il ne faut jamais traiter l'équité salariale comme une simple question de négociation de travail autour de la table. Il faut plutôt la considérer comme un droit de la personne qu'il faut protéger et mettre en avant dans tous les domaines de compétence fédérale.

Vous avez sans doute observé que d'autres provinces ont une commission d'équité salariale. Il faut en avoir une au fédéral. C'est l'essentiel de notre propos. Je suis très content de savoir que vous appuierez notre idée d'avancer dans ce domaine.

Merci de la question.

**Mme Nicole Demers:** Monsieur Ignatieff, considérez-vous que l'équité ne se limite qu'au salaire, ou considérez-vous que l'équité doit aussi toucher à d'autres avantages sociaux?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je crois que oui. Toutefois, il vous faut expliquer davantage ce que vous avez en tête à ce sujet.

Je considère que l'équité n'est pas simplement une question économique. C'est une question de conditions de travail, de respect, de bon fonctionnement au bureau, par exemple, où les femmes doivent être respectées pour leur travail et traitées avec respect.

Je suppose que c'est un peu ce que vous avez en tête.

**Mme Nicole Demers:** Non. J'ai plutôt en tête le fait que, présentement, environ 5 000 femmes ont signé des pétitions déposées à la Chambre, pour faire reconnaître leur droit au retrait préventif. Des femmes qui travaillent pour une instance relevant du fédéral au Québec voudraient avoir droit au retrait préventif, comme toutes les femmes qui travaillent au Québec pour une instance relevant du provincial et qui ont droit au retrait préventif de façon complète et entière.

Je me demande donc si vous seriez ouvert à conclure une entente avec le Québec à cet égard.

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je dois étudier le dossier à fond. C'est ce que vous avez fait, et je vous félicite de votre engagement envers ces femmes. Je suis tout à fait prêt à ce que mon parti travaille avec le vôtre pour s'assurer que ces femmes obtiennent justice. S'il est possible qu'Ottawa et Québec travaillent conjointement à ce dossier, je suis tout à fait disposé à le faire pour que chaque injustice soit corrigée.

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

[Traduction]

**La présidente:** Vous avez une minute, Nicole.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Par ailleurs, seriez-vous prêt à voir à ce que des mesures spéciales soient appliquées pour que les sommes

perdues pendant la période où l'équité salariale n'était pas respectée soient remises à ces femmes?

• (0910)

**L'hon. Michael Ignatieff:** L'équité salariale a un côté proactif, qui est axé vers l'avenir, mais il est aussi possible qu'elle ait une dimension rétroactive destinée à corriger certaines injustices du passé. J'envisage des mesures orientées vers l'avenir et vers le passé. S'il y a des injustices passées à corriger, il faut agir en ce sens.

**Mme Nicole Demers:** Merci.

[Traduction]

**La présidente:** Merci, monsieur Ignatieff.

Merci, Nicole.

Pour les conservateurs, Mme Hoepfner.

**Mme Candice Hoepfner (Portage—Lisgar, PCC):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci beaucoup d'être ici, monsieur Ignatieff.

Alors, si je vous comprends bien, d'après votre réponse à Mme Demers, si vous avez appuyé notre loi sur la rémunération équitable en 2009, c'est parce que vous estimiez que ce n'était pas le bon moment pour déclencher des élections. Vous ne vouliez pas aller en élection; alors, il s'agissait d'opportunisme politique, je suppose, faute d'une meilleure expression. C'était un bon moment pour vous pour appuyer ce texte de loi.

Maintenant, vous dites que vous avez changé d'idée et que c'est pourquoi vous avez présenté ce projet de loi d'initiative parlementaire. Est-ce à peu près exact? Vous vouliez éviter des élections, n'est-ce pas?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je remercie l'honorable députée de sa question.

Comme je l'ai dit dans l'autre langue officielle, vous ne pouvez pas déclencher des élections chaque fois que vous êtes en désaccord avec le gouvernement. Voilà le premier point. Je pense que vous-même avez reconnu que dans un Parlement minoritaire, il s'agit, en fait, d'une position raisonnable à adopter.

Deuxièmement, le projet de loi C-10, le projet de loi sur le budget dont nous parlons, est ce que nous appelons, dans le jargon, un « projet de loi poubelle »; vous empilez un tas de choses dans ce projet de loi. À notre avis, c'est une façon absolument horrible de faire de la législation parlementaire. Si le gouvernement conservateur avait décidé de présenter ce projet de loi comme un projet de loi autonome, il aurait obtenu un résultat différent, et je pense qu'il le savait.

Alors, c'est notre point de vue pour l'avenir, alors que nous cherchons à faire fonctionner les parlements, que ce genre de projet de loi poubelle, dans lequel vous mettez plein de choses, constitue une façon atroce de faire un travail législatif sain au Parlement du Canada. Souvenez-vous que nous étions dans une situation financière très difficile, dans une récession mondiale. Il y avait des raisons d'adopter ce projet de loi, mais nous avions dit à cette époque que c'était à contrecœur que nous le faisons au sujet de l'équité salariale...

**Mme Candice Hoepfner:** Très bien. Merci beaucoup, monsieur.

**L'hon. Michael Ignatieff:** ... parce que nous estimions que c'était une erreur grave. C'est pourquoi mon projet de loi d'initiative parlementaire a été présenté.

Merci.

**Mme Candice Hoepfner:** Merci.

Je n'ai que sept minutes, alors, je vais essayer de poser mes questions rapidement.

Saviez-vous également, lorsque vous avez présenté votre projet de loi d'initiative parlementaire, que son adoption nécessiterait une recommandation royale?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Eh bien, c'est le gouvernement qui a jugé cela. Je pense que si le gouvernement était sincère dans son désir de faire avancer la question de l'équité salariale, il pourrait trouver une solution.

**Mme Candice Hoepfner:** Mais vous êtes conscient qu'il y a certains projets de loi d'initiative parlementaire qui n'ont absolument pas besoin d'une recommandation royale parce qu'ils n'entraînent pas de dépenses. Vous saviez que le vôtre pourrait en avoir besoin.

La question est la suivante: pouvez-vous comprendre pourquoi certaines femmes regarderaient comment vous avez voté en 2009? Elles regarderaient ce projet de loi et pourraient dire que vous essayez de vous faire du capital politique avec la question de l'équité salariale, une question qui est importante non seulement pour les femmes mais également pour les hommes partout au Canada. Pouvez-vous voir pourquoi certaines femmes pourraient dire ou penser cela?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je pense que ce que les femmes recherchent, c'est que l'on agisse en matière d'équité salariale. Je pense que les femmes au Canada veulent que nous, en tant que parlementaires, fassions quelque chose à propos de ces vérités — ces vérités étant que les femmes gagnent 72 ¢ pour chaque dollar que gagne un homme et que les femmes qui ont des enfants gagnent 52 ¢. Ce n'est pas une question d'intention, si je peux dire, en ce qui vous concerne. Nous pouvons tous remettre en question les intentions des autres. Ce qui compte, c'est que les parlementaires travaillent ensemble pour faire quelque chose à propos de ces iniquités criantes...

**Mme Candice Hoepfner:** Y a-t-il d'autres questions, alors...

**L'hon. Michael Ignatieff:** ... entre les hommes et les femmes au Canada.

**Mme Candice Hoepfner:** Y a-t-il d'autres questions, alors, sur lesquelles vous avez voté récemment, même au cours des deux dernières années...

**La présidente:** Madame Hoepfner, d'autres membres du comité ont permis au témoin de finir sa réponse. Pouvez-vous, s'il vous plaît, lui accorder ce quart de seconde qui lui permettrait de le faire? Merci.

**Mme Candice Hoepfner:** Merci beaucoup.

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je suis heureux que...

**Mme Candice Hoepfner:** Un petit échange? Vous n'avez rien contre cela?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je suis heureux que l'honorable députée pose une autre question. J'ai beaucoup de plaisir à prendre part à cet échange — autant qu'elle, je l'espère.

**Mme Candice Hoepfner:** Oh, excellent. Oui, c'est le cas, merci.

Je me demande simplement, alors, s'il n'y a pas d'autres textes législatifs sur lesquels vous diriez que vous avez changé d'idée ou pour lesquels vous avez voté, disons, parce que c'était le bon moment. Y a-t-il d'autres textes législatifs sur lesquels vous pourriez avoir changé d'idée?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je ne suis pas certain de la pertinence de cette question. Nous sommes ici pour parler d'équité salariale et je suis heureux d'en parler. J'ai des convictions très fortes au sujet d'un certain nombre de choses, qui ne changent jamais, et une de ces dernières, c'est l'inégalité à laquelle sont confrontées les Canadiennes et que les parlementaires ont le devoir de corriger. C'est pourquoi je suis ici ce matin, et j'en suis très heureux.

• (0915)

**Mme Candice Hoepfner:** Très bien. Je pensais simplement voir s'il y a d'autres questions, parce qu'il s'agit là d'une question importante.

**L'hon. Michael Ignatieff:** Oui.

**Mme Candice Hoepfner:** Je vais passer à un sujet un peu différent, un sujet qui me passionne beaucoup. Je suis certaine que vous savez combien d'entreprises au Canada sont considérées comme de taille petite et moyenne.

**L'hon. Michael Ignatieff:** Oui.

**Mme Candice Hoepfner:** Environ 98 p. 100 le sont, donc en fait, presque toutes les entreprises au Canada sont considérées comme étant des petites et moyennes entreprises. Elles ne sont pas ce que l'on pourrait appeler des grandes compagnies. Savez-vous que 47 p. 100 de ces petites et moyennes entreprises appartiennent en totalité ou en partie à des femmes?

Je pense particulièrement aux femmes qui ne cherchent qu'à ramener un chèque de paie à la maison. Certaines essaient d'avoir une feuille de paie. C'est ce qu'elles essaient de faire durant cette période où elles traversent des moments vraiment difficiles. En fait, dans ma circonscription, je viens de visiter une très petite compagnie qui fabrique des chandelles et qui comptait 26 employés avant la récession. J'ai rencontré la femme qui dirige cette compagnie. Quatre hommes relèvent d'elle, pourtant elle travaille sans recevoir un salaire. Donc, l'équité salariale l'importe peu, elle veut seulement être rémunérée.

Comprenez-vous? Que direz-vous aux femmes qui ont entendu dire que notre gouvernement s'est fermement engagé à réduire les impôts sur les entreprises, les petites et moyennes entreprises qui comptent pour 98 p. 100 de toutes les entreprises au Canada? Nous nous sommes engagés, nous sommes résolus et nous n'avons pas changé d'avis. Vous aussi n'avez pas changé d'avis ces derniers mois pour éliminer ces réductions d'impôts et augmenter les taxes sur les petites entreprises.

Que direz-vous à ces femmes, compte tenu surtout des emplois qu'elles créent et des énormes pressions qu'elles subissent déjà? Comment pouvez-vous défendre l'augmentation des impôts sur les petites et moyennes entreprises au Canada?

**La présidente:** Avant que le témoin ne réponde à cette question, je rappelle au membre que, conformément au Règlement, nous devons nous en tenir à l'ordre du jour qui se trouve être l'équité salariale. Je laisse donc le soin au témoin de décider s'il veut ou non répondre, mais il est question ici d'équité salariale.

**Mme Candice Hoepfner:** Madame la présidente, je suis aussi favorable à l'équité salariale pour les femmes qui dirigent des entreprises et j'estime qu'elles doivent être représentées à cette table, mais je vous remercie beaucoup...

**La présidente:** Cela n'a rien à faire avec le projet de loi d'initiative parlementaire que nous examinons.

**Mme Candice Hoepfner:** Je ne suis pas d'accord, mais je vous remercie.

**La présidente:** Eh bien, oui, vous pouvez ne pas être d'accord, mais ma décision est qu'il ne s'agit pas d'un rappel au Règlement.

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je respecte la décision de la présidente, mais permettez-moi de dire, en tant que personne également fière de représenter des femmes propriétaires de petites entreprises dans ma circonscription, que je comprends tout autant que vous les pressions qu'elles subissent. Supposer que le Parti libéral du Canada veuille augmenter le fardeau fiscal imposé à ces femmes qui travaillent très fort est une invention et une assertion inexacte sans pareilles. C'est tout simplement faux.

Nous avons déclaré que les allègements fiscaux proposés par le gouvernement conservateur et consentis aux grandes sociétés rentables vont à l'encontre de la raison lorsque le déficit est de 56 milliards de dollars; nous sommes fiers d'avoir fait cette déclaration et nous y croyons fermement. Mais de cela à dire que je propose d'augmenter le fardeau fiscal des femmes qui vendent des chandelles dans votre centre d'affaires ou d'augmenter les impôts sur les petites entreprises dirigées par des femmes qui travaillent très fort dans ma circonscription est absolument faux. C'est chercher à semer la confusion.

Nous sommes ici pour promouvoir l'équité et l'égalité pour les femmes. Je sais aussi bien que vous que des femmes forment l'ossature de petites et moyennes entreprises dans notre pays. Je suis immensément fier de leur contribution. Tout comme vous, je veux faire mon possible pour les aider. Il y a des questions qui ne doivent pas diviser nos partis.

Je sais qui emploie des Canadiens. J'ai conscience du rôle important qu'elles jouent. Il faut donc leur dire la vérité sur les programmes de nos partis aux prochaines élections. Dans cette conjoncture difficile, travaillons ensemble autant que nous le pouvons pour promouvoir les femmes propriétaires de petites entreprises, les femmes qui offrent des emplois à d'autres femmes et les femmes qui permettent à d'autres femmes d'accéder au marché du travail. Voilà les objectifs auxquels je crois passionnément.

**La présidente:** Merci. Votre temps est largement écoulé.

Je donne la parole au NPD, à Mme Mathysen.

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

Merci, monsieur Ignatieff d'être venu.

J'aimerais poser des questions se rapportant à ce que vous avez dit. Vous avez indiqué que votre vote en faveur du projet de loi C-10 servait l'intérêt national, il me semble pourtant que ce vote envoie un message très dérangeant. Considérez la situation réelle des femmes; elles gagnent moins, donc leur pension est moindre et leur assurance-emploi aussi. Un nombre important de femmes, particulièrement les femmes célibataires et les femmes âgées, vivent dans la pauvreté. Tout cela est relié à l'absence de sécurité du revenu.

Vous avez qualifié le projet de loi C-10 de « projet de loi poubelle », pourtant vous le soutenez. Je me demande comment cela cadre avec l'intérêt national. Il me semble que le fait d'avoir l'équité salariale pour les femmes serait dans leur intérêt et ne venez-vous pas d'utiliser l'équité salariale comme une monnaie d'échange de plus? Vous mentionnez les torts associés à l'utilisation de l'équité salariale comme monnaie d'échange, pourtant j'ai l'impression que l'équité salariale est devenue une monnaie d'échange plutôt cynique.

• (0920)

**L'hon. Michael Ignatieff:** Je vous remercie pour vos efforts visant la promotion de l'équité salariale pour les femmes.

Je répète que nous estimons que lorsque le gouvernement a glissé en douce dans le projet de loi C-10 cette modification législative en matière d'équité salariale, il a commis une erreur que nous avons signalée sur-le-champ. C'est la raison pour laquelle je suis venu ici. C'est la raison pour laquelle nous avons présenté un projet de loi d'initiative parlementaire — pour corriger cette erreur, pour réaffirmer que l'équité salariale est un droit de la personne, pour mettre en place ce que la commission d'experts demande depuis des années, soit une commission fédérale de l'équité salariale qui aurait un mandat proactif, plus un tribunal chargé de l'étude de plaintes particulières.

Nous pensons que c'est la voie à suivre. Nous croyons que le gouvernement a choisi de faire de l'équité salariale une question de relations de travail et de la renvoyer à une commission incapable de prendre un engagement en faveur d'une promotion proactive de l'équité salariale. J'aurais cru que c'est le genre de projet que votre parti, et vous-même, appuieraient étant donné vos engagements verbaux sur cette question.

**Mme Irene Mathysen:** Merci, monsieur Ignatieff.

Vous avez utilisé l'expression « glissé en douce ». Or, le projet de loi du gouvernement était à la portée de tout le monde. Je crois qu'il est trop tard d'en parler un an et demi après. Il y a eu beaucoup d'effets préjudiciables.

Je suis évidemment en faveur de l'équité salariale. Je le suis depuis que j'étais députée à l'Assemblée législative de l'Ontario. En fait, à la lumière des travaux du groupe de travail de 2004, j'ai présenté un projet de loi sur l'équité salariale. Si jamais j'ai l'occasion de le refaire, j'espère que vous donnerez votre appui.

Il y a environ un mois, vous avez dit que le projet de loi C-308, un projet de loi d'initiative parlementaire, était voué à l'échec; il ne mènerait à rien parce qu'il lui fallait une recommandation royale. Donc, puisque qu'une partie du projet de loi C-471 nécessite une recommandation royale qui, je pense, ne sera sûrement pas accordée, je me demande si, lorsque vous rédigez votre projet de loi, vous aviez considéré mettre de côté cette partie — qui, selon vos propres mots, n'offre aucun espoir — et de vous pencher sur la modification accessoire qui révoque la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public? Cette révocation nous ramènerait au point où nous étions avant la présentation du projet de loi conservateur. Les femmes auront alors la possibilité d'interjeter appel devant la Commission des droits de la personne, avec des amendes infligées aux employeurs et aux syndicats. Ces amendes sont très élevées dans le cas de syndicats qui veulent défendre leurs membres. En plus, avec cette modification l'équité salariale ne ferait plus l'objet de négociations.

Avez-vous songé à suivre cette voie pour vraiment concrétiser quelque chose d'important qui nous le savons se poursuivra à l'avenir — ou plutôt qui aurait une chance d'aller de l'avant?

**L'hon. Michael Ignatieff:** Vous avez fait des suggestions intéressantes. La décision relative à la recommandation royale est essentiellement une déclaration du gouvernement énonçant qu'il ne veut pas prendre des mesures ou considérer que l'équité salariale est un droit de la personne. Si le gouvernement adoptait une position différente, nous pourrions réaliser des progrès.

Si vous êtes en train de suggérer une autre façon de procéder pour avancer dans ce domaine, mon engagement personnel et celui de mon parti envers l'équité salariale sont si forts que nous sommes prêts à travailler avec vous et avec d'autres partis pour progresser comme vous le suggérez. Il faudrait l'examiner de manière approfondie, mais nos efforts, en tant que pays, doivent essentiellement viser une commission fédérale sur l'équité salariale qui fera du gouvernement du Canada, au titre de plus grand employeur au pays, un exemple que tout le monde suivra pour promouvoir l'équité salariale pour tous les Canadiens. Voilà l'objectif. C'est le but.

Ensuite, la façon de faire avancer les choses étape par étape dans le cadre du processus parlementaire est un sujet sur lequel je serai heureux de discuter avec vous et avec tout membre du parti, parce que ce qui me tient à cœur c'est que les femmes ne perdent pas ce qu'elles ont acquis, que nous avançons et que nous le faisons ensemble et que le Parlement assume les responsabilités qui sont les siennes pour mettre en oeuvre ce programme.

• (0925)

**Mme Irene Mathysen:** Je vous en remercie, monsieur Ignatieff, car je pense qu'il est très important que vos propos soient inscrits au compte rendu. Je suis heureuse de constater que le compte rendu indique effectivement votre soutien à une équité salariale proactive qui fera une différence afin que les femmes ne soient plus exposées à la pauvreté et l'insécurité économique, ce qui est certainement le cas actuellement au Canada.

**L'hon. Michael Ignatieff:** Merci.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Je tiens à féliciter le comité d'avoir respecté à la seconde près le temps dont nous disposions. Le moment est venu de lever la séance. Je remercie le témoin, M. Ignatieff, d'être venu ici, d'avoir fait un exposé et d'avoir répondu à toutes les questions.

Sur ce, nous allons suspendre nos travaux pour continuer à huis clos. Merci.

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

• \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_  
•

[*La séance publique reprend.*]

**La présidente:** Nous poursuivons nos travaux. J'ai fait une erreur. Nous ne sommes pas à huis clos puisque nous avons encore des témoins au sujet du projet de loi.

Le prochain groupe de témoins vient du Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous accueillons Mme Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Secteur de la rémunération et des relations de travail et Jacqueline Bogden, directrice exécutive, Secteur de la rémunération et des relations de travail.

Merci d'être venues. Je vous informe que puisque vous représentez le même organisme, vous disposez de 10 minutes pour toutes les deux et durant lesquelles vous pouvez faire un exposé comme bon vous semble. Je vous ferai signe quand il ne vous restera qu'une minute, puis, nous passerons à la période des questions et des réponses.

Qui va commencer?

• (0930)

**Mme Hélène Laurendeau (secrétaire adjoint, Secteur de la rémunération et des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor):** Je ferai la déclaration préliminaire, puis, Mme Bogden et moi serons disposées à répondre à toute question du comité.

**La présidente:** Merci.

**Mme Hélène Laurendeau:** Merci beaucoup.

Je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître de nouveau pour parler de l'équité salariale.

Aujourd'hui, je vous donnerai un aperçu des principaux fondements de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Je vous expliquerai également comment cette loi reflète l'intention des travaux du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004, connu sous le nom de Groupe de travail de Bilson.

Comme je l'ai mentionné la dernière fois, nous reconnaissons tous que l'ancien régime d'équité salariale de la fonction publique fédérale était réactif, laborieux, coûteux et litigieux. Des mesures n'étaient prises que par hasard, et uniquement en réaction à des plaintes. De plus, les plaintes étaient déposées sans discussion préalable ni à la table de négociations ni dans d'autres forums. Les 15 à 20 années nécessaires au traitement des plaintes ont épuisé les ressources, la productivité des relations de travail et les femmes de la fonction publique.

Dans son rapport de 2001 sur l'équité salariale, la Commission canadienne des droits de la personne a souligné les longs délais et la nature litigieuse des plaintes relatives à l'équité salariale. La commission a constaté que les dossiers d'équité salariale représentaient moins de 8 p. 100 de toutes les plaintes, alors qu'elle y consacrait environ la moitié de ses dépenses en service juridique, ce qui prouve la complexité et les difficultés posées par l'administration du régime précédent.

Confronté à ces problèmes durant des années, le gouvernement fédéral a beaucoup appris. D'ailleurs la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public s'appuie sur cette expérience. À titre d'employeur, nous nous sommes également inspirés des régimes proactifs provinciaux, des travaux du Groupe de travail sur l'équité salariale ainsi que des recherches menées au Canada et ailleurs dans le monde.

Compte tenu du fait que le comité étudie le projet de loi C-471, il serait utile que je décrive brièvement comment la nouvelle loi aborde certaine des recommandations clés du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004. Je porterai mon attention sur quatre aspects clés des recommandations du Groupe de travail.

D'abord, le Groupe de travail a conclu que la réglementation actuelle — c'est-à-dire l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne — n'était pas efficace. Il recommandait l'adoption d'une nouvelle loi distincte et proactive.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public constitue une loi indépendante. La nouvelle loi établit un régime proactif visant à assurer l'équité salariale pour les employés du secteur public fédéral. Cette nouvelle loi remplace un régime fondé sur les plaintes par une démarche proactive. Ainsi, le régime fédéral ressemble maintenant à celui de nombreuses provinces dont les régimes exigent la proactivité. C'est d'ailleurs une pratique qu'appuient la plupart des spécialistes en la matière.

[Français]

Passons maintenant au deuxième aspect des recommandations du groupe de travail que traite la nouvelle loi.

Le groupe de travail recommandait qu'une loi assure le maintien de l'équité salariale. Il recommandait que la nouvelle loi crée l'obligation pour l'employeur et pour les syndicats de maintenir l'équité salariale lorsqu'ils revoient ou lorsqu'ils négocient les salaires.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public prévoit que la rémunération équitable sera non seulement établie de façon proactive, mais qu'elle sera aussi maintenue de façon régulière et continue. Pour ce faire, la loi rend les employeurs et, pour la première fois, les agents négociateurs conjointement responsables de s'assurer que les employés reçoivent une rémunération équitable chaque fois que les salaires sont révisés.

La nouvelle loi prévoit des exigences solides concernant les évaluations en matière de rémunération équitable. Elle prévoit aussi que les résultats doivent être communiqués aux employés de façon transparente. Ainsi, la nouvelle loi veille à ce que l'analyse comparative entre les sexes ne constitue pas une réflexion après coup, et qu'elle ne soit pas déterminée en fonction d'un processus distinct en voie de litige. À la place, la loi intègre les pratiques d'établissement de salaires de façon continue. En d'autres mots, la loi prévoit que l'analyse comparative des sexes doit se faire au moment de la fixation des salaires.

En rendant l'employeur et l'agent négociateur conjointement responsables, la nouvelle loi reconnaît le rôle important que jouent les syndicats dans l'établissement des salaires. En établissant des obligations détaillées pour les deux parties sur la façon d'obtenir et de maintenir une rémunération équitable, la nouvelle loi ne permet pas aux parties de négocier un droit fondamental. Au contraire, elle reconnaît le rôle important que la négociation collective, telle que la Cour suprême l'a reconnue, a à jouer dans la réalisation et la protection des droits de la personne, dont ceux touchant l'obtention de salaires équitables, les heures de travail et les conditions de travail justes, y compris les congés parentaux ainsi que la santé et la sécurité au travail.

Le rôle des négociations collectives dans l'atteinte des objectifs d'équité salariale soutient également les obligations du Canada aux termes de la Convention sur l'égalité de rémunération de 1951 de l'Organisation internationale du Travail. En vertu de cette convention, les membres sont tenus d'intégrer le principe de l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale dans les méthodes pour déterminer les taux de rémunération. C'est précisément ce que fait la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Comme vous le savez peut-être, dans la réponse présentée en 2005 au comité à propos du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale, les ministres de la Justice et du Travail de l'époque ont précisé qu'ils estimaient que la relation entre l'équité salariale et les négociations collectives, de même que les obligations des employeurs et des agents négociateurs, devait faire partie de ce qu'ils appelaient « les questions primordiales à régler » sur lesquelles devait reposer toute loi judiciaire en matière d'équité salariale. La nouvelle loi intègre ces questions.

Le groupe de travail recommandait aussi que les employés syndiqués et non syndiqués puissent participer à l'atteinte et au maintien de l'équité salariale. Il s'agit du troisième fondement de ces recommandations dont j'aimerais vous parler aujourd'hui.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public comprend des exigences solides en matière de transparence et de

reddition de comptes afin d'informer de façon proactive et régulière les employés de leurs droits et de ce qui a été fait pour assurer une rémunération équitable avant que ne soit établi leur salaire. Cette obligation vise à renforcer la responsabilité à l'égard des résultats. Les employés syndiqués peuvent également participer par l'intermédiaire des négociations, et j'ajouterais qu'ils peuvent aussi s'exprimer par l'intermédiaire des votes de ratification sur les ententes de principe conclues entre l'employeur et leur agent négociateur.

● (0935)

[Traduction]

Le quatrième point que j'aimerais soulever est la recommandation du Groupe de travail selon laquelle la nouvelle loi renferme des dispositions précises établissant un processus de plaintes.

En vertu de la nouvelle Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, les employeurs et les syndicats doivent s'acquitter avec sérieux de leurs obligations, conjointement et de manière transparente. La nouvelle loi maintient le droit des employés de déposer des plaintes auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Cet organisme quasi-judiciaire indépendant administre actuellement la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La commission a contribué à résoudre les problèmes salariaux des 40 dernières années. La commission a aussi maintenant le pouvoir d'interpréter les questions relatives aux droits de la personne.

La nouvelle loi prévoit de nombreuses mesures de sauvegarde, entre autres le droit du syndicat de recourir unilatéralement à un arbitrage exécutoire pour résoudre les différends. Un des volets essentiels de la nouvelle loi est que les conseils d'arbitrage seront tenus de rendre des décisions à propos de questions de rémunération équitable.

Ce n'était que quelques exemples des façons dont la nouvelle loi reflète l'intention des recommandations faites en 2004 par le Groupe de travail sur l'équité salariale et s'appuie sur ces dernières.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public entrera en vigueur dès que le nouveau règlement sera terminé et établi par le gouverneur en conseil.

Ce règlement est en cours d'élaboration par l'entremise d'un processus de consultation. Il permettra de mieux définir et de préciser les modalités, les obligations et les processus prévus dans la nouvelle loi.

Nous avons collaboré étroitement avec les agents négociateurs et environ une trentaine d'organismes distincts, la Gendarmerie royale du Canada et les Forces canadiennes pour élaborer ce règlement qui, selon nos estimations, devrait être prêt, comme prévu en 2011.

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

Je vous remercie de votre attention. Il nous fera plaisir, à ma collègue Mme Bogden et à moi-même, de répondre aux questions.

● (0940)

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à la période des questions, chaque intervention étant de sept minutes. Je tiens à vous rappeler que ces sept minutes comprennent les questions et les réponses.

Nous commençons par Mme Simson du Parti libéral.

**Mme Michelle Simson:** Merci, madame la présidente.

J'aimerais remercier les témoins d'avoir pris le temps de comparaître devant le comité aujourd'hui.

Juste avant que vous arriviez, nous avons entendu le témoignage du chef de l'opposition, qui a présenté un projet de loi d'initiative parlementaire sur l'équité salariale. C'est ce que nous étudions actuellement. Il a fait une observation plutôt intéressante, à savoir que l'équité salariale est, selon lui, un droit fondamental de la personne.

Je pose donc la question à vous deux. En un seul mot, considérez-vous l'équité salariale comme un droit fondamental de la personne? Veuillez répondre par un oui ou par un non parce que mon temps est limité.

**Mme Hélène Laurendeau:** Les tribunaux ont déjà déterminé cela; alors la réponse, c'est oui.

**Mme Michelle Simson:** Merci.

Maintenant, en fonction de cette réponse et étant donné que les tribunaux ont tranché la question, croyez-vous qu'un droit de la personne devrait être utilisé comme monnaie d'échange dans les relations de travail? Y a-t-il même lieu d'envisager une telle chose, c'est-à-dire la possibilité de négocier un droit fondamental dans le cadre des négociations collectives?

**Mme Hélène Laurendeau:** Bon nombre d'autres droits fondamentaux sont protégés dans le cadre des négociations collectives. J'ajouterais qu'à sa base, le projet de loi n'a pas pour objet de monnayer les droits de la personne, mais de mettre la question de l'analyse comparative entre les sexes au coeur même de l'établissement des salaires et, pour ce faire, les employeurs et les agents négociateurs doivent se conformer à ce droit fondamental.

**Mme Michelle Simson:** Cette question s'adresse à vous, madame Laurendeau. Lorsque vous avez comparu devant le comité le 16 juin 2009 pour parler de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, vous avez dit que même les régimes proactifs du Québec et du Manitoba laissent encore les questions d'équité salariale à l'extérieur du processus de négociation collective, et vous avez affirmé qu'il s'agissait d'un changement fondamental.

Vous avez également dit au comité, et je vous cite:

Il faut reconnaître que la proactivité qu'on a expérimentée en Ontario, au Québec ou au Manitoba a donné des résultats. Ces législations ont donné des résultats positifs, mais je vous dirais qu'elles ont encore des difficultés pour assurer le maintien de l'équité salariale.

D'après-vous, pourquoi le gouvernement a-t-il choisi de réécrire les règles au lieu de s'appuyer sur cette base de lois proactives en matière d'équité salariale qui étaient déjà en place dans ces provinces, tout en faisant de l'équité salariale un élément à part entière du processus de négociation collective?

**Mme Hélène Laurendeau:** J'espère bien comprendre votre question. Lors de ma comparution du 16 juin, j'ai voulu faire passer le message qu'il est d'une importance capitale que nous traitions les questions de l'équité salariale de manière proactive; j'ai également dit que les modèles provinciaux auxquels vous avez fait référence ont donné de très bons résultats. Par contre, j'ai ajouté qu'aucun d'eux ne précise comment maintenir l'équité salariale.

Pour répondre à votre question, je dirais qu'il y a lieu de combiner les deux processus, à savoir celui par lequel nous déterminons s'il y a un salaire égal pour un travail de valeur égale et celui par lequel nous établissons les salaires. Non seulement nous pouvons les combiner, mais nous le devons — et c'est là l'essentiel de la loi sur l'équité dans la rémunération —, afin de nous assurer que l'analyse se fait au

moment d'établir les salaires et que toute question est réglée sur-le-champ.

Le projet de loi va donc plus loin que la législation provinciale, parce qu'il prévoit également une obligation de maintenir l'équité salariale de la même manière. Chaque fois qu'on revoit les salaires, on doit réexaminer, s'il y a lieu, toute question de rémunération équitable qui pourrait se poser.

• (0945)

**Mme Michelle Simson:** Madame la présidente, est-ce qu'il me reste du temps?

**La présidente:** Il vous reste deux minutes et demie.

**Mme Michelle Simson:** Merci beaucoup.

Lors de la même comparution, vous avez dit qu'aux termes de la loi, l'évaluation en matière de rémunération équitable ne sera pas faite à part, « mais tout de même faite dans le cadre du cycle de négociation ». Toutefois, vous avez ajouté que les employés ne voteront pas séparément sur l'évaluation en matière de rémunération équitable. En quoi considérez-vous que cette approche est équitable?

**Mme Hélène Laurendeau:** La loi vise à ce que toutes les questions liées aux salaires et à la rémunération soient traitées en même temps, y compris l'évaluation en matière de rémunération équitable. Une fois que cette évaluation est effectuée simultanément — comme c'est le cas dans les autres modèles provinciaux —, il y a une étape supplémentaire qui consiste à soumettre l'évaluation en matière de rémunération équitable à la ratification des employés. Autrement dit, tout problème serait cerné dans le cadre du processus d'établissement de salaires, et la résolution du problème serait confirmée par la tenue d'un vote de ratification, permettant ainsi aux employés de confirmer qu'ils sont d'accord et qu'ils jugent le tout acceptable. Il s'agit d'un processus qui n'existe même pas dans un système fondé sur les plaintes.

Dans un système fondé sur les plaintes, ce sont les agents négociateurs qui déposent la plainte. S'il y a règlement ou si le tribunal rend un jugement, les agents négociateurs détermineront s'ils veulent aller plus loin avec la plainte.

Par contre, dans le processus de ratification dont il est question ici, les employés seront en mesure de s'exprimer collectivement sur l'évaluation en matière de rémunération équitable.

**La présidente:** Il vous reste 20 secondes. Avez-vous terminé?

**Mme Michelle Simson:** Oui.

**La présidente:** Madame Mendes, très rapidement.

[Français]

**Mme Alexandra Mendes:** *Thank you, Madam Chair.*

Bonjour, madame Laurendeau. Je serai brève. En ce qui a trait à la ratification, si vous incluez le processus de rémunération équitable dans la négociation collective et si le vote porte sur les deux, ensemble, les employés ne pourront pas se prononcer sur l'équité salariale seulement. Ils doivent se prononcer sur les deux, sauf erreur.

**Mme Hélène Laurendeau:** Oui, c'est exact.

**Mme Alexandra Mendes:** Comment peuvent-ils alors démontrer leur insatisfaction à l'égard des ententes portant sur l'équité salariale?

**Mme Hélène Laurendeau:** Comme les questions salariales sont souvent déterminantes en matière de ratification des conventions collectives, les employés s'exprimeront également de manière claire sur la question de l'évaluation de l'équité salariale.

[Traduction]

**Mme Alexandra Mendes:** Merci, madame la présidente.

**La présidente:** Merci.

Nous passons à Mme Demers du Bloc québécois.

[Français]

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

Bonjour, madame Laurendeau. Bonjour, madame Bogden. Cela nous fait plaisir de vous recevoir aujourd'hui.

J'ai de la difficulté à comprendre votre explication. Vous dites qu'il s'agit maintenant d'une loi proactive et que vous répondez correctement aux recommandations du comité de travail de 2004.

Pouvez-vous nous donner des exemples concrets de femmes qui ont bénéficié de ces nouvelles règles et de conventions collectives qui ont été négociées et dont les femmes sont satisfaites?

**Mme Hélène Laurendeau:** À ce stade-ci, non, parce que la loi n'est pas encore en vigueur en ce qui concerne ces questions. Par contre, on a réussi par le passé à faire ou préserver des gains pour les femmes dans le cadre de la négociation collective. Le fait d'en faire une obligation conjointe oblige les parties à s'assurer ensemble que des dispositions, salariales ou autres, n'ont pas un effet adverse sur les femmes. Je vous donne comme exemple certaines demandes qui nous ont été faites dans le passé en matière de congés parentaux et qui, dans certains cas, auraient pu être un recul par rapport aux acquis. Le simple fait que les conditions d'emploi autres que salariales doivent être conjointes nous a permis d'établir un dialogue avec les partenaires syndicaux et de leur dire qu'en matière de congés parentaux, il n'était pas possible de traiter de cette façon le problème qu'ils nous présentaient parce que ça aurait pour effet de restreindre les droits des femmes.

Ce que je veux vous dire, c'est que dans le cadre de la négociation collective, quand on a l'obligation de traiter de droits fondamentaux, un dialogue réel a lieu autour des tables de négociation.

• (0950)

**Mme Nicole Demers:** Une femme qui n'est pas satisfaite aura à se défendre seule, sans le soutien de son syndicat. Croyez-vous vraiment que ce soit un gain? Pouvez-vous m'affirmer ça sans rire? Je ne comprends pas.

**Mme Hélène Laurendeau:** En fait, le gain n'est pas tellement relié à la façon dont la plainte va être soumise, mais plutôt au fait que les questions d'équité en matière de rémunération vont être traitées dès le départ. C'est une façon de s'assurer que l'employeur et les partenaires syndicaux accordent une importance réelle aux questions propres aux femmes dans le cadre du processus démocratique de la négociation collective plutôt que d'effectuer un processus en vase clos et de tenter par la suite de corriger des iniquités ayant émergé dans le cadre du processus de négociation.

**Mme Nicole Demers:** Alors vous trouvez qu'il est démocratique d'envoyer quelqu'un se défendre sans soutien?

**Mme Hélène Laurendeau:** L'aspect démocratique se trouve dans le mécanisme de représentation au sein du processus syndical.

**Mme Nicole Demers:** Vous dites que « la nouvelle loi remplace un régime fondé sur les plaintes par une démarche proactive. Ainsi, le régime fédéral ressemble maintenant à celui de nombreuses provinces dont les régimes exigent la proactivité ». De quelles provinces parlez-vous?

**Mme Hélène Laurendeau:** Du Québec, du Manitoba, de l'Ontario...

**Mme Nicole Demers:** Quelles provinces? Vous nous dites que le Québec agit comme le Canada?

**Mme Hélène Laurendeau:** Non, ce n'est pas ce que j'ai dit. J'ai dit que certaines provinces avaient reconnu que les régimes proactifs étaient une meilleure garantie en matière de droits fondamentaux. Le régime mis en avant en vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public est un régime proactif selon lequel les questions d'équité salariale sont traitées au fur et à mesure qu'elles se présentent. La seule différence est que ça se fait dans le cadre du processus de négociation collective, qui a été déterminé par la Cour suprême...

**Mme Nicole Demers:** Madame Laurendeau, je crois que vous êtes ici ce matin pour essayer de nous leurrer et de nous faire croire que cette loi est équitable. Ce que vous nous avez dit est un tissu de mensonges. Je regrette beaucoup, mais au Québec, cette loi proactive n'est pas du tout ce que nous avons mis en avant.

[Traduction]

**La présidente:** Madame Mendes, veuillez utiliser un langage approprié.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Je regrette beaucoup, madame Laurendeau, mais ce n'est pas du tout la loi qui prévaut au Québec. C'est une loi proactive, en effet, mais ce n'est absolument pas celle que le gouvernement conservateur a mise en avant.

[Traduction]

**La présidente:** Il vous reste moins de deux minutes, madame Mendes.

[Français]

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

[Traduction]

**La présidente:** Avez-vous terminé?

[Français]

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

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

Je cède la parole à Mme Boucher du Parti conservateur.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC):** Bonjour, madame Laurendeau, madame Bogden. Je vous remercie d'être parmi nous ce matin.

On parle beaucoup d'équité salariale. J'aimerais que vous me disiez combien de temps il faut en moyenne pour qu'une plainte soumise par une femme soit résolue.

• (0955)

**Mme Hélène Laurendeau:** En moyenne, il faut de 2 à 20 ans pour régler les plaintes. Les exemples les plus patents ont été la plainte de 1984 contre le gouvernement fédéral, qui a été réglée en 1999, et celle contre Bell Canada qui a été réglée après 20 ans en vertu du régime actuel. On a des plaintes un peu moins complexes de groupes un peu moins peuplés. Il a fallu, en moyenne, de deux à cinq ans pour les régler.

**Mme Sylvie Boucher:** Ce processus est très long.

**Mme Hélène Laurendeau:** En effet, c'est très litigieux. La raison en est simple. Une fois qu'une plainte est formulée, toute la base factuelle doit être bâtie. Les évaluations d'emploi doivent être effectuées à partir du moment du dépôt de la plainte alors que, dans un régime proactif comme celui mis en avant par la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, l'obligation de maintenir les évaluations des emplois et l'obligation de garder la base factuelle sont continues. Chaque fois qu'on révisé les salaires, on prend la mise à jour de cette base factuelle et on refait une évaluation, d'où la différence entre ce qui est long en matière de plainte et ce qui peut être beaucoup mieux géré dans un régime proactif.

**Mme Sylvie Boucher:** Dans le cas de Bell Canada, qui s'est échelonné de 1984 à 1999, les femmes ont-elles au moins été gagnantes, car cela a pris tant de temps avant d'obtenir un résultat?

**Mme Hélène Laurendeau:** Dans le cas de la plainte qui a été réglée en 1999, le gouvernement fédéral a payé 3,2 milliards de dollars pour l'équité salariale en plus d'un autre montant de 900 000 \$ qui avait été payé en 1991.

**Mme Sylvie Boucher:** Les femmes ont donc été gagnantes.

**Mme Hélène Laurendeau:** Les femmes ont été gagnantes, en effet.

**Mme Sylvie Boucher:** Lors de votre discours d'ouverture, vous avez parlé d'experts. J'aimerais que vous nous fassiez part de leur point de vue sur un système plus dynamique comparé à un système basé sur les plaintes.

**Mme Hélène Laurendeau:** La plupart des experts s'accordent pour dire qu'un système proactif provoque beaucoup moins de confrontations et est beaucoup plus efficace en matière de résultats. L'ensemble des travaux qui avaient été produits dans le cadre du Groupe de travail Bilson avait démontré que les régimes proactifs donnent des résultats plus facilement et plus rapidement qu'un système axé sur les plaintes.

**Mme Sylvie Boucher:** Je suppose que plus un conflit perdure, plus il y a de dommages collatéraux.

**Mme Hélène Laurendeau:** Non seulement il y a des dommages collatéraux, mais un système fondé sur les plaintes fait en sorte qu'on prend une photographie à la date de la plainte. Une situation ne peut jamais être statique, mais une plainte prend des années à se régler. Un régime proactif permet, au contraire, d'aborder les problématiques qui peuvent émerger de façon régulière, au fur et à mesure qu'on fait des révisions salariales. C'est beaucoup plus dynamique au chapitre des résultats, beaucoup moins statique, cela crée moins de confrontations et amène des résultats de façon beaucoup plus continue et solide qu'un régime fondé sur les plaintes.

**Mme Sylvie Boucher:** Si je comprends bien, les deux parties sont un peu gagnantes, parce que le conflit ne perdure pas pour rien. Au bout de 20 ans, il doit y avoir certaines frustrations, que ce soit chez l'employeur ou chez l'employé.

**Mme Hélène Laurendeau:** C'est exact.

**Mme Sylvie Boucher:** Les femmes sont donc de moins en moins gagnantes.

Je cède le reste de mon temps à Mme McLeod.

[Traduction]

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

En écoutant le débat, je constate très clairement que tout le monde et tous les partis autour de cette table souhaitent la même chose, à savoir l'équité salariale pour les femmes. En fait, le seul point sur

lequel on ne semble pas s'entendre, c'est le meilleur moyen d'y parvenir. Certes, notre gouvernement croit que nous avons atteint cet objectif grâce à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, mais je pense que, selon le projet de loi de M. Ignatieff, ce dernier croit qu'il y a un régime qui nous permettrait d'obtenir de meilleurs résultats.

J'aurais bien aimé qu'il soit ici pour entendre votre témoignage parce qu'il se sentirait très rassuré d'apprendre que nous atteindrons l'objectif visé dans la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Bien entendu, nous voulons donner l'exemple, comme nous en avons parlé tout à l'heure; oui, nous avons compétence sur le gouvernement fédéral, mais si nous envisageons des modèles qui pourraient être utilisés dans l'ensemble du Canada, nous avons besoin d'un système proactif à la table de négociation — y compris dans le secteur privé. Voilà pourquoi je crois que nous avons un modèle qui pourrait servir d'exemple à tous les employeurs.

J'ai deux petites questions. Je crois qu'il me reste un peu de temps.

Quand on parle des 72 ¢ pour chaque dollar...

• (1000)

**La présidente:** Désolée, mais il vous reste une minute.

**Mme Cathy McLeod:** Quand on parle des 72 ¢ pour chaque dollar gagné, ce chiffre s'applique-t-il à toutes les employées partout au Canada?

**Mme Hélène Laurendeau:** Oui, dans l'ensemble, la différence entre les salaires au Canada est d'environ 72 ¢ ou 76 ¢ pour chaque dollar gagné.

**Mme Cathy McLeod:** Sait-on précisément quelle est la différence dans la fonction publique?

**Mme Hélène Laurendeau:** Dans la fonction publique, la différence varie de 81 à 85 ¢. Je dirais que chez les femmes de moins de 35 ans, c'est de 98 ¢ pour chaque dollar gagné.

**Mme Cathy McLeod:** Donc, c'est mieux de notre côté, mais il nous reste encore du chemin à faire.

**Mme Hélène Laurendeau:** Il nous reste encore du chemin à faire, mais nos résultats sont assurément supérieurs de 12 à 15 p. 100 à l'écart salarial général dans la population canadienne. C'est exact.

**Mme Cathy McLeod:** Ma collègue du Bloc vous a en fait interrompue quand vous parliez des leçons tirées d'autres provinces et de la façon dont cela a permis d'élaborer notre plan. Pourriez-vous prendre 30 secondes pour...?

**La présidente:** Il vous reste maintenant 15 secondes

**Mme Hélène Laurendeau:** En 15 secondes, je me contenterais de dire que je ne pense pas avoir dit que la LERSP était comme le modèle québécois. J'ai plutôt affirmé qu'il s'agit d'un régime proactif et que, tout comme les modèles du Québec, du Manitoba et de l'Ontario, il permettra d'obtenir les résultats d'un régime proactif.

**La présidente:** Merci.

Nous passons maintenant à Mme Mathysen du NPD.

**Mme Irene Mathysen:** Merci, madame la présidente.

Merci, madame Laurendeau et madame Bogden, d'être des nôtres.

Je comprends qu'il s'agit d'une situation plutôt difficile pour vous, et je vais essayer de ne pas la compliquer outre mesure. Toutefois, j'ai quelques questions à vous poser, et j'irai droit au but. Quand j'ai demandé que des fonctionnaires viennent nous expliquer la loi, je m'attendais à obtenir des renseignements techniques sur la LERSP et, pour vous dire franchement, vous semblez plutôt en faire la défense.

Je suis déçue. Nous avons franchi toutes les étapes de ce processus en juin 2009 lorsque nous avons publié notre rapport sur la mesure législative du gouvernement, et je m'attendais à plus. Alors, je vais tâcher de dénicher certains des renseignements que je cherchais à obtenir.

Dans sa réponse à notre rapport de juin 2009, le gouvernement s'est engagé à consulter « en bonne et due forme » les intervenants, y compris les employeurs du secteur public fédéral, les agents négociateurs et les employés du secteur public. Quand le gouvernement a-t-il mené ces consultations, et qui a-t-il consulté? Les consultations ont-elles toujours lieu?

Si quelque chose est ressorti de ces consultations, j'aimerais voir les documents de discussion et le projet de règlement. Je me demande donc si vous pouvez les remettre au comité pour que nous puissions les consulter et voir exactement où en est la situation.

**Mme Hélène Laurendeau:** Je vais demander à Mme Bogden de vous donner un peu plus de détails à ce sujet parce qu'elle s'occupe des consultations, mais je dirais que nous déployons d'immenses efforts pour nous assurer de mener des consultations très inclusives et détaillées. Elle vous expliquera ce que nous avons fait jusqu'à présent et ce que nous comptons faire.

**Mme Jacqueline Bogden (directrice exécutive, Secteur de la rémunération et des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor):** Comme Hélène l'a dit, le règlement vise à clarifier davantage les conditions et les obligations ainsi que le processus prévu dans la nouvelle loi. Nous élaborons le règlement dans le cadre de consultations. Pour ce faire, nous avons travaillé étroitement avec les agents négociateurs ainsi qu'avec plus d'une trentaine d'organismes distincts, les employeurs du secteur public fédéral, la GRC et les Forces canadiennes.

Les employeurs du secteur public, ainsi que l'administration de base, organisent et valorisent le travail différemment; il est donc important que nous tenions compte de ces différences au moment d'élaborer le règlement. Pour les agents négociateurs, il est important que nous examinions comment le processus fonctionnera pour en assurer l'efficacité, tout en évitant de contribuer aux retards dans le processus de négociation collective. Avant tout, je pense que nous voulons nous assurer de trouver le juste milieu, c'est-à-dire veiller à ce que le règlement énonce ce qui s'impose, mais faire en sorte aussi qu'il résiste à l'épreuve du temps.

À cette fin, vers la fin de l'année 2009 et au début de l'année 2010, nous avons tenu plusieurs séances d'information pour tous les intervenants concernés. Un des objectifs, bien entendu, c'était de sensibiliser les fonctionnaires et les agents négociateurs à l'objet de la nouvelle loi et de les aider à le comprendre pour qu'ils soient prêts à nous parler de la partie technique du règlement.

Nous avons ensuite organisé, en avril, une table de concertation intensive de deux jours avec les agents négociateurs et tous les employeurs du secteur public fédéral. Par la suite, en juin, nous avons mis de l'avant des propositions de politiques provisoires afin de stimuler la discussion sur chacun des aspects importants du règlement, après quoi nous avons tenu une autre séance intensive de deux jours avec les gens. Nous avons obtenu beaucoup de

commentaires qui nous ont permis de pousser plus loin nos réflexions; alors, ces consultations se sont avérées très utiles.

À la fin du mois d'août, je crois, nous avons reçu un certain nombre de mémoires détaillés de la part d'agents négociateurs et d'autres personnes, qui ont présenté leurs points de vue et leurs idées sur la façon de procéder. Nous sommes en train de faire cette analyse et nous continuons de consulter certains des intervenants, de façon bilatérale pour l'instant, afin d'essayer de peaufiner les propositions de politiques concernant le règlement.

Est-ce qu'il me reste encore du temps? Devrais-je m'arrêter là?

• (1005)

**La présidente:** Cela dépend si Mme Mathysen estime que vous avez répondu à sa question, car il ne lui reste que quelques minutes.

**Mme Irene Mathysen:** Oui, mais j'aimerais voir le projet de règlement et les documents de discussion. Je pense qu'ils nous éclaireraient dans nos discussions. Je vous en remercie.

Je veux revenir à un point que Mme Boucher a évoqué, à savoir l'inadéquation du régime fondé sur les plaintes. Je pense que personne ne dira le contraire. Ce qui est arrivé aux femmes était criminel, et je tiens à souligner que le gouvernement fédéral a contesté le règlement et qu'il a mis les femmes dans cette situation précaire.

Toutefois, la loi dont nous discutons aujourd'hui ou que nous examinons relativement au secteur public ne reflète pas l'intention du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 qui l'a précédée, et je ne pense pas que nous puissions prétendre le contraire. Elle comporte des lacunes et elle ne répond pas aux besoins des femmes. Cela dit, j'avais quelques questions concernant la mise en oeuvre du projet de loi. Je me demande si les contestations judiciaires actuelles ont une incidence sur la mise en oeuvre. Est-ce le cas?

**Mme Hélène Laurendeau:** Quelles contestations judiciaires?

**Mme Irene Mathysen:** Il y a une contestation judiciaire d'un des syndicats; je crois qu'il s'agit de l'AFPC.

**La présidente:** Il vous reste 15 secondes.

**Mme Hélène Laurendeau:** Les travaux relatifs à la mise en oeuvre de la loi progressent comme prévu et la contestation judiciaire suit son cours.

**La présidente:** C'est tout. Merci beaucoup.

Nous pourrions passer à une autre série de questions. Nous devons examiner des affaires émanant des députés, ce qui devrait nous prendre un peu de temps, mais nous pourrions procéder à une série d'interventions de trois minutes. Si nous respectons le temps imparti, nous aurons 12 minutes de plus environ pour nous pencher sur la question.

J'aimerais savoir si les membres du comité aimeraient procéder à un autre tour. Ou estimez-vous que les groupes de témoins ont répondu à toutes vos questions? Puis-je savoir ce que le comité en pense? Voulez-vous passer à une autre série de questions? Oui?

**Mme Irene Mathysen:** Oui.

**La présidente:** Nous allons entamer le deuxième tour. Chaque intervenant n'aura que trois minutes et nous commencerons avec Mme Mendes, du Parti libéral.

[Français]

**Mme Alexandra Mendes:** Merci, madame la présidente.

Merci, madame Lauredeau. Je voulais revenir sur une réponse que vous avez donnée tout à l'heure à Mme Boucher. Ça me blesse un peu, en tant que femme, d'entendre dire que lors du procès qui a été soi-disant remporté en 1999, les femmes ont été gagnantes. Je pense qu'elles n'ont pas été gagnantes; elles ont finalement eu justice. Cela a pris 15 ans avant qu'elles n'aient pu faire reconnaître devant la justice un salaire égal pour un travail égal. Ce n'est pas un gain; c'est la constatation d'une réalité, d'un droit fondamental pour les femmes. C'est ce qui me dérange énormément dans ce projet de loi du gouvernement.

C'est pourquoi notre chef, M. Ignatieff, a déposé le projet de loi C-471 qui ne vise aucunement un retour à un processus de plaintes. Ce n'est pas du tout ce qu'il vise. Il vise à adopter les recommandations du rapport de 2004 et à implanter un véritable système proactif de gestion de l'équité salariale également régi et surveillé par une commission.

Actuellement, le problème lié à ce que vous présentez, c'est-à-dire négocier l'équité salariale en même temps que tout le reste du contrat collectif, cela ne pourra jamais rendre justice aux problèmes auxquels font face non seulement les femmes, mais toutes les minorités.

Je ne comprends pas comment vous pouvez penser que le projet de loi tel qu'il est actuellement présenté ou la loi telle qu'elle est actuellement présentée puisse résoudre ces questions fondamentales de droit pour les minorités, peu importe lesquelles: femmes, Autochtones, personnes handicapées. J'aimerais savoir, selon vous, comment cela pourrait régler ces problèmes.

• (1010)

**Mme Hélène Lauredeau:** D'accord. La question porte sur la justification...

**Mme Alexandra Mendes:** Pourquoi pensez-vous que ce projet de loi va régler les problèmes de droits fondamentaux de ces personnes, alors qu'il y a raison de se plaindre, alors que l'entente collective n'a pas résolu ces questions?

**Mme Hélène Lauredeau:** Les problèmes fondamentaux vont être résolus de façon proactive par l'entremise du processus de négociation et seront soutenus par la transparence et la reddition de comptes. C'est la charpente de cette nouvelle loi. Il s'agit de s'assurer que, par l'entremise d'un processus qui a été soutenu par la Cour suprême comme étant un processus protégé, comme un droit fondamental... On ne va pas se leurrer. Depuis l'introduction des systèmes proactifs au Québec et au Manitoba, la Cour suprême a reconnu la négociation collective comme étant un véhicule protégé, comme un droit fondamental, une extension du droit à l'association.

L'idée derrière cette législation est de s'assurer que les questions...

**Mme Alexandra Mendes:** Si vous me le permettez, madame Lauredeau, les banques sont gérées par une charte fédérale, n'est-ce pas? Elles n'ont pas de syndicat. Il n'y a pas une seule banque qui ait un syndicat.

Comment va-t-on s'assurer que les droits à l'équité salariale des femmes sont protégés dans le milieu bancaire quand il n'y a pas de syndicat pour les défendre?

[Traduction]

**La présidente:** Madame Lauredeau, vous avez environ 10 secondes pour répondre.

**Mme Hélène Lauredeau:** Les banques ne sont pas visées par la Loi sur l'équité dans la rémunération. C'est la première chose. La

deuxième, c'est que si elles l'étaient, la LERSP prévoit un processus pour établir les salaires, en tenant compte des milieux non syndiqués.

**La présidente:** Merci.

J'aimerais maintenant céder la parole aux conservateurs. Madame Brown, vous avez trois minutes, s'il vous plaît.

**Mme Lois Brown (Newmarket—Aurora, PCC):** Merci, madame la présidente.

Je m'excuse de ne pas avoir été là au début de votre exposé. J'avais un appel très important que je devais prendre aujourd'hui. Je suis heureuse que quelqu'un qui connaissait un peu le dossier ait pu nous remplacer plus tôt.

Tout d'abord, j'aimerais dire que je viens du secteur privé. J'aimerais savoir si les consultations ont inclus des gens du secteur privé qui ne sont pas syndiqués afin d'entendre leur avis sur les répercussions que cela aura sur eux dans l'avenir également. En tant qu'entrepreneure, comme je possède ma propre entreprise, je m'intéresse quelque peu à la manière dont les choses se dérouleront.

Par rapport à ce dont nous discutons tout à l'heure, madame Lauredeau, vous aviez commencé à parler des provinces, de la façon dont vous les avez consultées et ce qu'elles vous ont appris. Je me demande si vous pourriez nous en dire un peu plus long à ce sujet et prendre le temps de nous faire part de ce que vous avez appris.

**Mme Hélène Lauredeau:** Il y a deux ou trois choses.

La loi ne s'applique pas au secteur privé à l'heure actuelle.

**Mme Lois Brown:** C'est exact.

**Mme Hélène Lauredeau:** Mais nous avons été en contact de façon officieuse avec des représentants d'associations patronales et certains d'entre eux nous ont fourni des commentaires positifs au sujet des assises.

À ce stade-ci, dans nos consultations, nous nous concentrons sur les organismes qui sont assujettis à la loi et sur l'élaboration de la réglementation...

**Mme Lois Brown:** Si vous me permettez de vous interrompre un instant, en ce qui concerne l'incidence future sur le secteur privé cependant, il y aura de toute évidence des retombées, car ceux qui oeuvrent dans le secteur privé — dont bon nombre ne sont pas syndiqués — sont les contribuables qui, par leurs impôts, fournissent l'argent pour un grand nombre de ces projets qui seront réalisés. J'espère qu'ils sont inclus dans la consultation, le processus.

• (1015)

**Mme Hélène Lauredeau:** Je prends bonne note de votre observation. Leurs commentaires sont effectivement recueillis.

En ce qui concerne les modèles de prévention, nous avons utilisé principalement les travaux réalisés par l'entremise du groupe de travail Bilson pour nous informer au sujet des défis auxquels les provinces ont été confrontées. De plus, j'ai personnellement rendu visite à certains de mes homologues provinciaux pour discuter officieusement avec eux de ce qui fonctionnait dans leur régime, de ce qui fonctionnait moins bien et de ce qui pourrait être amélioré.

Je n'irais pas jusqu'à dire que j'ai parlé avec eux du modèle existant, car à ce moment-là, je n'étais pas en mesure de le faire, mais je me suis certainement fait un devoir de m'assurer d'avoir des discussions officieuses avec des représentants de l'Ontario et du Québec sur les progrès appréciables qu'ils ont accomplis dans ce secteur.

**Mme Lois Brown:** Pouvez-vous dire qu'une province progresse plus rapidement que d'autres? Y a-t-il des régimes meilleurs que d'autres qui vous ont fourni des renseignements?

**Mme Hélène Laurendeau:** L'Ontario et le Manitoba ont clairement été les premières provinces à se diriger vers un régime proactif. Il est également juste de dire que le gouvernement du Québec, à partir de ces expériences, avait amélioré le modèle.

Nous espérons que le modèle que nous avons actuellement a réglé l'un des problèmes qu'aucun de ces modèles n'a résolus complètement, à savoir le maintien de l'équité salariale.

**La présidente:** Merci. Votre temps est écoulé.

Merci, madame Brown.

Nous entendrons à nouveau Mme Demers, du Bloc.

[Français]

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

Madame Laurendeau, pouvez-vous nous indiquer ce qui est fait, de façon proactive, pour informer les employés de leurs droits et ce qui a été fait pour leur assurer une rémunération équitable avant que leurs salaires ne soient établis?

**Mme Hélène Laurendeau:** Parlez-vous du régime actuel ou du régime futur?

**Mme Nicole Demers:** Vous dites ce qui suit dans votre présentation:

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public comprend des exigences solides en matière de transparence et de reddition de comptes afin d'informer de façon proactive les employés de leurs droits et de les informer de ce qui a été fait pour assurer une rémunération équitable avant que leurs salaires ne soient établis.

**Mme Hélène Laurendeau:** C'est l'une des choses qu'on est en train d'élaborer par l'entremise des règlements. On veut faire en sorte que les résultats de toute évaluation en matière de rémunération équitable soient rendus publics au moment où les gens doivent déterminer s'ils approuvent les salaires négociés.

Dans le cadre de la consultation, on en est à définir le niveau de détail du rapport conjoint qui sera émis par l'employeur et les agents négociateurs pour faire état du diagnostic des problèmes d'équité dans la rémunération, s'il y en a, et des moyens qui seront mis en oeuvre pour les régler, le cas échéant. Ça se fera au moyen de la publication et de la distribution du rapport sur l'évaluation de la rémunération équitable.

**Mme Nicole Demers:** Ce sera après que le salaire aura été négocié?

**Mme Hélène Laurendeau:** Ce sera au moment de voter l'approbation des salaires.

**Mme Nicole Demers:** Vous dites ici: « [...] avant que leurs salaires ne soient établis. »

**Mme Hélène Laurendeau:** L'entente de principe sur les salaires va inclure de façon claire, et non pas au milieu de toutes sortes d'autres informations, un rapport sur l'évaluation de la rémunération équitable. De cette façon, les gens qui vont avoir à se prononcer sur une entente de principe vont aussi se prononcer clairement sur le contenu d'une entente de rémunération équitable. Ce sera la dernière étape avant que les salaires ne soient confirmés.

**Mme Nicole Demers:** Pouvez-vous me dire où vous en êtes, en matière d'évaluation, concernant l'analyse comparative entre les sexes?

**Mme Hélène Laurendeau:** Nous n'avons pas commencé à proprement parler le processus parce que, comme je l'ai mentionné déjà, nous en sommes pour l'instant à élaborer les règlements qui vont permettre de mettre ce type d'analyse au coeur du processus de négociation collective. Nous sommes encore en train d'établir le cadre réglementaire qui va nous permettre d'avancer dans cette direction et de mettre en oeuvre l'ensemble de la loi.

**Mme Nicole Demers:** Merci.

[Traduction]

**La présidente:** Merci, madame Demers.

Madame Mathysen, du NPD.

• (1020)

**Mme Irene Mathysen:** Merci, madame la présidente.

Je crois savoir que le Conseil du Trésor travaille à la mise en oeuvre de la LERSP, mais la Commission des relations de travail dans la fonction publique est responsable de vos plaintes, au bout du compte. Entre-temps, je me demande ce qui se passe avec les causes relatives à l'équité salariale qui sont devant le Tribunal canadien des droits de la personne et combien de ces affaires sont en instance.

**Mme Hélène Laurendeau:** Je n'ai pas, en tête... Je pourrais vous dire combien de causes sont en instance. Puisque les mesures transitoires sont examinées par ordre de priorité, je pourrais vous fournir par écrit un résumé des causes et le nombre d'affaires, et je pourrais vous expliquer comment elles seront traitées en tant que mesures transitoires.

**Mme Irene Mathysen:** Merci. Ce serait utile.

Durant cette période de transition, des employés du Tribunal canadien des droits de la personne — le personnel qui possède l'expertise en matière d'équité salariale, étant donné qu'il s'occupe de la question depuis bien longtemps — seront-ils détachés auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique?

**Mme Hélène Laurendeau:** Il est clair que la Commission des relations de travail dans la fonction publique devra accroître ses capacités grâce à des ressources additionnelles. Il lui appartient de décider de la façon dont elle recrutera du personnel puisqu'il s'agit d'un organisme indépendant. Elle puisera certainement dans le bassin d'expertise existant, mais je ne peux pas parler en son nom et dire si c'est la voie qu'elle empruntera.

Dans notre évaluation des coûts associés à la transition, nous prenons en considération les besoins accrus de la commission attribuables aux nouvelles fonctions qu'elle assumera.

**Mme Irene Mathysen:** J'espère que cela se produira.

À cet égard, combien de nouveaux employés faudra-t-il et a-t-on une idée de ce que la mise en oeuvre de la LERSP coûtera? Une analyse a-t-elle été réalisée?

**Mme Hélène Laurendeau:** Dans le cadre de l'établissement de la réglementation, nous travaillons également à un plan de mise en oeuvre visant à sonder les divers organismes, tant en ce qui concerne les employeurs que les organismes de surveillance, pour quantifier les coûts de la mise en oeuvre.

Comme vous venez de le souligner, nous savons qu'il risque d'y avoir un transfert des ressources entre les organismes existants et les nouveaux, mais c'est ce que nous quantifions à l'heure actuelle parallèlement aux travaux que nous effectuons pour élaborer la réglementation. En ce moment, nous ne sommes pas en mesure de brosser un tableau complet de la situation, mais nous y travaillons.

**La présidente:** Merci. C'est...

**Mme Irene Mathysen:** Madame la présidente, je veux simplement avoir l'assurance que le projet de règlement et les documents de discussion auxquels j'ai fait allusion tout à l'heure seront bel et bien mis à la disposition du comité.

**La présidente:** Madame Laurendeau, vous savez que nous aimerions recevoir ces documents lorsqu'ils seront prêts...?

**Mme Hélène Laurendeau:** Lorsque nous aurons les documents définitifs, nous serons ravis de vous les remettre.

**La présidente:** Merci.

Merci beaucoup, mesdames Laurendeau et Bogden. Merci de passer du temps avec nous.

Nous avons peu de temps pour poursuivre nos travaux. Avant de suspendre la séance, nous sommes saisis d'une motion de Mme Demers.

Nicole, devrions-nous commencer l'étude de votre motion?

[Français]

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

[Traduction]

**La présidente:** Je vais lire l'avis de motion de Nicole Demers:

[Français]

Que le Comité appuie toutes les revendications de la Marche mondiale des femmes 2010 adressées au gouvernement du Canada, félicite les organisatrices de cet événement, et que rapport en soit fait à la Chambre.

[Traduction]

Madame Demers, voudriez-vous commenter votre motion?

[Français]

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

Dimanche dernier, la Marche mondiale des femmes 2010 a atteint son point culminant à Rimouski, alors que plus de 10 000 personnes ont marché pour se souvenir de la marche de Pékin, en 1995. À l'occasion de cette marche, nous soulignons le fait que les femmes n'ont pas encore atteint l'égalité et tout ce que nous avons tenté d'atteindre, en 1995, quand nous avons fait la marche « Du pain et des roses ».

Il est important de souligner le fait que, en 2010, nous devons encore marcher pour pouvoir obtenir gain de cause. Le fait que les femmes soient encore assez fortes pour pouvoir faire ce geste et aient encore le goût de s'engager, de marcher, de se motiver et de se mobiliser, cela justifie que nous — et tout Parlement également — les félicitons, les encourageons à continuer de faire ce geste et que nous recommandions que leurs revendications soient aussi celles du Parlement. Leurs revendications ont déjà été soulignées, d'ailleurs, par plusieurs autres groupes de femmes. Je pense que nous entérinons ces revendications.

• (1025)

**La présidente:** Merci, madame Demers.

[Traduction]

Quelqu'un veut-il intervenir au sujet de la motion?

Madame Simson.

**Mme Michelle Simson:** Merci, madame la présidente.

Je vous suis très reconnaissante pour la motion, madame Demers.

Bien que j'appuie entièrement l'esprit de la Marche mondiale et ce qu'elle essaie d'accomplir, j'ai une inquiétude. Je ne sais pas ce qu'on entend par « toutes les revendications », si bien qu'il est très difficile pour moi d'approuver quelque chose — quoique j'adorerais le faire,

dans l'esprit de l'initiative — sans avoir une liste des revendications précises.

Je me demandais si ma collègue, Mme Demers, serait disposée à retirer cette motion particulière et à la présenter de nouveau, en énonçant quelles sont exactement les revendications pour que nous sachions précisément ce sur quoi nous votons, car nous aimerions nous prononcer en faveur de la motion.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Je pourrais lui dire quelles sont les quatre revendications principales.

[Traduction]

**La présidente:** Avant que Mme Demers réponde à la question, j'ai deux autres personnes qui veulent intervenir...

[Français]

**Mme Nicole Demers:** D'accord.

[Traduction]

**La présidente:** ... et ensuite Nicole pourra nous dire si elle souhaite retirer la motion et la présenter de nouveau avec la liste des revendications.

Madame Boucher.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher:** Bon. Je sens que je vais me faire des ennemis ici.

Personnellement, moi, Sylvie Boucher — et je tiens à remercier l'organisme La Fédération des femmes du Québec —, en raison d'une réflexion faite au cours des deux dernières semaines, je vais voter contre cette motion. Les organisatrices adoptent une démarche controversée. On sait ce qui s'est dit au sujet de la guerre en Afghanistan et de « la chair à canon ».

Aussi, mes filles m'ont mis en lien avec une certaine vidéo présentée sur YouTube. Cela s'appelle *Capsule # 4*, pour ceux qui ne l'ont pas vue. C'est de la Fédération des femmes du Québec. Cela vaut le déplacement.

C'est par respect pour les mères des militaires. On sait tous que, quand nos enfants décident de prendre un chemin dans la vie, on n'est pas toujours d'accord avec les choix qu'ils font. Toutefois, on se doit d'avoir assez de respect pour ces femmes et, pour toutes ces raisons, je vais voter contre cette motion.

Les actions des deux dernières semaines m'ont démontré que cet événement visait à promouvoir l'activisme politique radical, et je ne suis pas une femme radicale, en rien. Alors, pour ces raisons, je vais voter contre la motion de Mme Demers.

[Traduction]

**La présidente:** Merci, madame Boucher.

Madame Mathysen.

**Mme Irene Mathysen:** Merci, madame la présidente.

Je vais appuyer la motion parce qu'elle soutient l'action politique. Si l'on passe en revue le document — et c'est précisément ce que j'ai fait —, on constate qu'il reflète en grande partie nos obligations envers l'ACDI. Le Canada a signé le document en 1982, alors je pense qu'il y a lieu de l'appuyer. Compte tenu du fait que bon nombre de ces résolutions découlent directement de résolutions des Nations Unies, et que le Canada vient tout juste d'affirmer qu'il est solidaire dans une certaine mesure aux efforts de l'ONU en vue d'obtenir un siège au Conseil de sécurité, je ne vois pas pourquoi ce serait problématique.

Je pense qu'il s'agit là d'une affirmation importante et progressiste, et en tant que femmes progressistes, nous pouvons appuyer une grande partie de ces revendications. Je pense que le terme « revendications » est intéressant; je dirais « exigences » liées à la citoyenneté, puisqu'il est question de la nécessité d'assurer l'accès égal à l'éducation, d'un investissement de 0,7 p. 100 pour le développement des pays, d'enjeux économiques et de parité salariale. Nous venons de discuter de l'importance de l'équité salariale et nous avons entendu des témoins du Conseil du Trésor dire que nous appuyons un régime d'équité salariale proactif. Je pense que la motion comporte bien des éléments. Je suis ravie de l'appuyer.

• (1030)

**La présidente:** Merci, madame Mathysen.

Avant de céder la parole à Mme Demers, madame Mendes, avez-vous quelque chose de nouveau à ajouter, car Mme Demers voudra peut-être nous dire quels changements...

**Mme Alexandra Mendes:** Ce n'est pas nouveau en tant que tel, mais je veux simplement mentionner que dans leur approche, un grand nombre des revendications ont trait aux Objectifs du Millénaire pour le développement. Ce sont des éléments que nous avons déjà approuvés de toute façon.

**La présidente:** Merci, madame Mendes.

Nicole, approuvez-vous la suggestion de Mme Simson — et c'est ce dont nous discutons maintenant — visant à présenter de nouveau la motion? J'aimerais beaucoup si vous pouviez communiquer aux membres du comité, avant de proposer de nouveau la motion, les

revendications de la Marche et tous les renseignements qu'Irene possède, pour que tout le monde soit pleinement informé avant de décider de passer au vote.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Ce sera avec plaisir, madame la présidente.

Je voudrais toutefois indiquer à Mme Boucher que la Marche mondiale des femmes, ce n'est pas le fait de la Fédération des femmes du Québec mais d'un regroupement de femmes, et que ça s'est passé partout au Canada aussi. Il ne faudrait pas faire l'erreur d'associer un individu ou un groupe à quelque chose de beaucoup plus grand. D'ailleurs, c'est international.

Il ne faudrait pas non plus faire l'erreur d'associer une maladresse à un groupe qui fait un travail exceptionnel en tout temps. Il ne faudrait pas faire ça. D'ailleurs, la Fédération des femmes du Québec s'est excusée de la maladresse commise. Ses autres messages sont très pertinents.

Merci, madame la présidente.

**Mme Sylvie Boucher:** Tout dépend d'où on se situe.

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

Alors Nicole, vous présenterez de nouveau la motion, et nous aurons les renseignements pour que tout le monde puisse les examiner.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Tout à fait, madame la présidente.

[Traduction]

**La présidente:** Merci beaucoup.

Comme nous avons pris une décision à cet égard, nous serons saisis à nouveau de la motion et nous en discuterons à la lumière des renseignements fournis.

J'aimerais suspendre la séance pour que nous puissions poursuivre à huis clos afin d'étudier les travaux futurs du comité.

[La séance se poursuit à huis clos.]







**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*  
Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5

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.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5  
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943  
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

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.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5  
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943  
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

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