



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité spécial sur l'équité salariale

ESPE • NUMÉRO 003 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 11 avril 2016

Présidente

Mme Anita Vandenberg

Comité spécial sur l'équité salariale

Le lundi 11 avril 2016

• (1745)

[Traduction]

La présidente (Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.)): La séance est ouverte. Nous avons pas mal de témoins à entendre aujourd'hui, alors je veux m'assurer que nous commençons le plus tôt possible.

Aujourd'hui, nous accueillons des représentants de Condition féminine Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor et du ministère de l'Emploi et du Développement social. Chacun disposera de 10 minutes, puis nous allons passer aux séries de questions.

Les témoins ont-ils une préférence en ce qui a trait à l'ordre dans lequel ils souhaitent prendre la parole, ou bien devrais-je simplement suivre la liste que voici?

Mme Justine Akman (directrice générale, Politiques et relations extérieures, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada): Je crois que les représentantes de Condition féminine vont commencer; elles seront suivies par celles du Conseil du Trésor, puis par les représentants du Travail.

La présidente: Dans ce cas, sans plus attendre, je voudrais inviter à prendre la parole Justine Akman, qui est la directrice générale des Politiques et des relations extérieures de la Direction des politiques et relations extérieures à Condition féminine Canada. Vous avez 10 minutes.

Mme Justine Akman: Merci.

Bonjour, mesdames et messieurs. Nous voulons simplement vous donner un aperçu très général de l'écart salarial, qui est extrêmement différent de l'équité salariale, mais il nous donne une idée du contexte général.

Sur la deuxième diapositive, nous présentons certaines définitions du terme « écart salarial », c'est-à-dire le ratio du salaire total des femmes par rapport à celui des hommes, et il sert généralement à mesurer la disparité entre les revenus des deux sexes. Il se mesure de diverses façons; il peut s'agir de comparer les salaires annuels des postes à temps plein. L'écart peut également être mesuré en fonction de la durée d'emploi, ou encore par la comparaison des traitements horaires. C'est différent de l'équité salariale, qui — je n'ai pas besoin de le dire au Comité — désigne généralement la notion d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Sur la troisième diapositive, nous présentons certaines estimations — mais il y en a beaucoup — de l'écart salarial au Canada. En 2011, il était d'environ 30 % et, dans le secteur public fédéral, cet écart s'établit à environ 11 %. Si vous mesurez seulement les postes à temps plein, les femmes gagnent environ 20 % de moins que les hommes qui travaillent à temps plein. Dans le passé, l'écart salarial se rétrécissait assez rapidement et en douceur parce que davantage de femmes entraient sur le marché du travail, mais

maintenant, il y a tellement de femmes sur le marché du travail que le rétrécissement de l'écart salarial a en fait ralenti.

Sur la quatrième diapositive, nous présentons le classement international, et vous pouvez voir que le Canada se classe au 28^e rang parmi les 34 États-membres de l'OCDE pour ce qui est de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein toute l'année et que le Canada, où l'écart est d'environ 20 %, se situe en dessous de la moyenne de l'OCDE, qui est de 15,6 %. Selon le Forum économique mondial, le Canada a reculé de 10 places pour arriver 30^e sur 145 pays, et le pays se classe 80^e sur ces 145 pays, si nous mesurons uniquement l'inégalité des revenus selon le sexe.

La cinquième diapositive porte sur les groupes qui sont les plus touchés par l'écart salarial. Les femmes autochtones et les personnes appartenant à une minorité sont touchées en fonction de leur situation familiale: les mères monoparentales sont les plus susceptibles de vivre dans la pauvreté, et les mères en général sont moins susceptibles d'occuper un poste de haute direction. L'âge a une incidence sur l'écart salarial: il est moins important pour les jeunes femmes. Ensuite, bien entendu, il y a les différences régionales, qui ont elles aussi une incidence sur l'écart salarial.

La prochaine diapositive présente une liste de facteurs qui contribuent à l'écart salarial; les voici. L'équité salariale n'en est qu'un, alors notre présentation portera principalement sur les autres facteurs de la liste.

Sur la septième diapositive, nous abordons le travail à temps partiel. Les femmes composent systématiquement environ 70 % de la main-d'oeuvre à temps partiel depuis 1997. C'est le cas dans tous les groupes d'âge. Près de 40 % des femmes qui travaillent à temps partiel ne le font pas par choix. Si elles disposaient d'autres options, elles travailleraient peut-être à temps plein. Le travail à temps partiel procure habituellement moins de stabilité, notamment moins de possibilités de prestations de retraite, de congés annuels et d'indemnités de maladie.

La huitième diapositive montre que la segmentation du marché du travail est un autre facteur qui influe sur l'écart salarial. Le marché du travail canadien demeure bel et bien fortement sexiste: les deux tiers des professions sont à forte concentration d'un sexe en particulier. Il y a plus de femmes dans les secteurs des services, tandis que les hommes occupent la majorité des postes dans les secteurs de la production de biens. Bon nombre des professions récemment en pénurie de main-d'oeuvre se trouvent dans des industries à prédominance masculine, comme l'ingénierie ou les métiers, où les femmes gagnent moins que les hommes. La croissance de l'emploi est plus forte dans les secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, sauf qu'elle a ralenti récemment — je suppose —, mais particulièrement pour les hommes. À la maîtrise, les femmes comptent pour 36 % des étudiants en mathématiques et en informatique, et pour 30 % des étudiants en architecture et en génie. Un plus grand nombre de femmes étudient en sciences que dans le passé, mais elles ne travaillent habituellement pas dans ce domaine par la suite.

La prochaine diapositive porte sur la sous-représentation des femmes dans les postes de gestion. Elles sont de plus en plus nombreuses à occuper ce genre de postes. Toutefois, elles ont de la difficulté à obtenir des postes supérieurs à la gestion intermédiaire, et, en 2014, elles comptaient pour 36 % des cadres. Elles occupaient 32 % des postes de haute direction, où leur salaire était inférieur, en général. Selon les Nations unies, 30 % est le point de bascule pour tout genre de représentation. C'est plus ou moins là où nous en sommes dans le domaine de la gestion, et nous pourrions faire mieux.

Les préjugés et la discrimination sont présentés sur la dixième diapositive. Il s'agit évidemment d'un paramètre difficile à mesurer. On présume qu'ils contribuent encore à l'écart salarial et qu'un écart salarial de 10 à 15 % peut, selon les estimations, être attribuable aux préjugés et à la discrimination de la part des employeurs. Bien entendu, des régimes d'équité salariale ont été mis en œuvre partout au pays pour contrer la discrimination salariale exercée par les employeurs. Selon une étude effectuée en 2012, tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi au Canada se heurtent à des stéréotypes et à des préjugés sur le marché du travail. Une étude du Conference Board du Canada a révélé que les femmes de la génération Y sont moins susceptibles d'être perçues comme ayant un « potentiel élevé » que leurs homologues masculins. La diapositive se poursuit tout simplement en abordant le sujet des préjugés et de la discrimination, et ces phénomènes peuvent toucher la rémunération, l'embauche, l'attribution des tâches, le licenciement, la promotion, l'indemnisation et les conditions de travail, éléments qui peuvent tous alimenter l'écart salarial.

La onzième diapositive porte sur le travail non rémunéré. Les femmes sont encore celles qui prodiguent le plus de soins à la maison, et elles font plus de travaux ménagers que leurs homologues masculins. En 2010, les femmes ont consacré en moyenne 6,5 heures par jour aux soins aux enfants de moins de cinq ans, alors que les hommes ont consacré un peu plus de 3 heures par jour à la même tâche.

Je n'entrerai pas dans les divers détails présentés sur cette diapositive, mais les femmes prennent également soin d'un plus grand nombre de personnes âgées, de parents ou d'autres types de personnes à charge et prodigent davantage de soins d'intensité élevée. Il est clair que ce travail alimente également l'écart salarial.

Le rôle de Condition féminine Canada: pour s'attaquer à ce problème, la ministre a reçu le mandat de travailler avec les ministères pour réaliser des progrès importants en ce qui a trait à la

réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Nous aidons les autres ministères à intégrer les considérations relatives au sexe dans leurs initiatives de politique et de programme et à mieux réfléchir aux domaines prometteurs dans lesquels nous pourrions réellement avoir une certaine incidence sur l'écart salarial.

Il s'agit d'assurer la mise en place des bons outils et mécanismes législatifs, l'amélioration du taux d'activité des femmes, par exemple, grâce à des services de garde d'enfants, et la présence accrue des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées afin de s'attaquer à l'élément de la segmentation du marché du travail.

Par ailleurs, nous travaillons en très étroite collaboration avec nos collègues des provinces et des territoires afin d'étudier la question de l'écart salarial. À l'occasion de notre réunion qui aura lieu en juin, nous allons nous retrousser les manches et approfondir cette question en présentant aux ministres certains documents et rapports de recherche sur le sujet.

Sur ce, je conclus ma présentation et cède la parole à mes collègues.

• (1750)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous accueillons deux représentantes du Secrétariat du Conseil du Trésor. Il s'agit de Renée Caron, directrice principale, Rémunération et relations de travail, Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, et de Manon Brassard, sous-ministre adjointe, Rémunération et relations de travail, Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines.

Madame Brassard, vous avez 10 minutes.

Mme Manon Brassard (sous-ministre adjointe, Rémunération et relations de travail, Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Merci, madame la présidente, de me donner l'occasion de comparaître aujourd'hui afin de discuter de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale.

J'ai l'intention de vous fournir des renseignements sur l'équité salariale et de vous expliquer certaines des différences clés entre trois modèles: celui de la LCDP — la Loi canadienne sur les droits de la personne; les recommandations du rapport Bilson — ou certaines d'entre elles —; et celui de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Le but de l'équité salariale est de corriger la sous-évaluation systémique du travail des femmes comparativement à celui des hommes dans l'organisation d'un employeur. Cela exige qu'une comparaison soit effectuée entre le travail effectué principalement par des femmes et celui qui est effectué principalement par des hommes. La valeur du travail doit être mesurée dans le but de mettre côte à côte des emplois féminins et masculins de valeur égale. Si la rémunération de ces emplois est égale, il n'y a pas de problème. Cependant, si elle ne l'est pas, il y a alors un problème d'équité salariale qui doit être réglé.

Cela semble simple; ça ne l'est pas. Il s'agit d'un exercice hautement technique. Les employeurs et les agents négociateurs doivent s'entendre, ou bien ils s'adressent à un tiers indépendant pour la résolution du conflit.

Afin de mettre en pratique l'équité salariale, les emplois d'un employeur doivent être groupés. Souvent, les groupes d'emploi ou catégories d'emploi suivent tout simplement la structure des groupes professionnels de l'employeur. Au gouvernement du Canada, la structure actuelle de nos groupes professionnels produirait au moins 73 groupements aux fins de l'équité salariale.

Même si cela a l'air assez simple, en pratique, les gens ne s'entendent pas parce que les groupements peuvent suivre de petits sous-ensembles de la structure professionnelle d'un employeur. Le groupe administratif et réglementaire — ou les CR — est un bon exemple de ce que pourrait être une structure de groupe. Ce groupe professionnel comprend des employés qui effectuent de l'entrée de données, travaillent dans la salle du courrier et qui travaillent au service des dossiers. Il s'agit de l'un des premiers groupes professionnels en importance; il compte 25 000 employés — plus ou moins —, et il est composé de femmes à près de 80 %.

Les experts ont un rôle à jouer en ce qui a trait à l'équité salariale, et la mesure de la valeur du travail est l'un des plus importants domaines où nous devons compter sur les experts. Ces experts — souvent un pour l'employeur et un pour l'agent négociateur — donnent leur avis sur les données, sur les emplois à évaluer, sur l'outil de mesure QERCT — qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail —, puis sur l'application de l'outil. Parfois, ils obtiennent les mêmes résultats ou des résultats semblables; parfois, ce n'est pas le cas. Il incombe alors aux parties ou à un titulaire indépendant de régler les aspects où il y a divergence d'opinions.

Les quatre diapositives suivantes vous donnent une idée de la façon dont les salaires sont comparés aux fins de l'analyse de l'équité salariale. C'est là que nous entrons dans les détails techniques. J'espère que vous avez les diapositives en main. Elles ont été distribuées.

● (1755)

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Je ne sais pas de quelle page vous parlez.

Mme Manon Brassard: Je suis à la page 5 du dossier du Conseil du Trésor.

La présidente: Si vous pouviez préciser le titre du dossier...

Mme Manon Brassard: Il s'appelle *Équité salariale: les principaux concepts et comparaison de modèles*, Conseil du Trésor.

Mme Julie Dzerowicz: Je ne l'ai pas.

La présidente: Si vous voulez bien poursuivre, nous allons veiller à ce qu'il soit distribué.

Mme Manon Brassard: La première façon, et la plus simple, d'effectuer la comparaison est ce que nous appelons la comparaison individuelle par paire, qui est présentée à la page 5. Ne vous souciez pas trop du graphique pour l'instant; l'idée est que, si un emploi féminin et un emploi masculin sont de valeur égale, une comparaison directe de ces deux emplois peut être effectuée au sujet de la rémunération qui s'y rattache. Le graphique — si vous l'avez sous les yeux — est utile pour vous montrer la réalité du fait que les experts analysent beaucoup d'emplois — féminins et masculins — et qu'ils tentent de découvrir s'il s'agit d'emplois à valeur égale et s'il y a une différence salariale.

À la page 5, il vous montre que E a un comparateur clair et qu'il s'agit de L. Par conséquent, si une comparaison individuelle par paire est effectuée, un emploi à prédominance féminine a la même valeur. Si vous regardez L, c'est la même chose, et il s'agit du taux salarial de cette personne. Vous prenez le premier L, s'il va avec le comparateur salarial le plus bas, et, si vous ne le faites pas, le comparateur pourrait aller à L2.

L'emploi à courbe est une méthode largement utilisée. Dans ce cas, l'idée essentielle consiste à prendre tous les comparateurs, puis à tracer une ligne sur l'axe de la valeur. Une fois que cette ligne a été tracée pour les emplois masculins, il s'agit d'une ligne de régression. Ensuite, vous effectuez un ajustement optimal, et les emplois

féminins qui sont dans le groupe des plaignants — ceux que vous étudiez — sont représentés. Si un emploi se retrouve en dessous de la ligne des emplois masculins, un rajustement doit être effectué. Dans l'exemple présenté sur le graphique, l'emploi G obtiendrait un rajustement de 11 \$ l'heure.

Si vous regardez la prochaine diapositive, il s'agit du cas d'une comparaison courbe à courbe. Ici, vous tracez une ligne d'emplois masculins de la manière que je viens tout juste de décrire. Vous faites de même pour les emplois féminins et, si la ligne d'emplois féminins se retrouve en dessous de la ligne d'emplois masculins, le rajustement est le montant nécessaire pour ramener la ligne des emplois féminins au niveau de celle des emplois masculins afin que les deux coïncident. Si un emploi féminin se situe en dessous de la ligne des emplois féminins, le rajustement dont il bénéficiera le laissera tout de même en dessous de la ligne des emplois masculins. Voilà la différence entre cette méthode et celle de la comparaison par paire.

Ensuite, il y a l'emploi à segment. C'est comme l'emploi à courbe, sauf qu'au lieu de tracer une longue ligne de salaires masculins, l'axe d'évaluation est subdivisé en petites parties d'au moins deux lignes d'ajustement optimal d'emplois masculins. Ainsi, la ligne obtenue est plus courbée, et le graphique tient compte du fait que les emplois masculins pourraient plutôt se situer le long d'une ligne courbée. Il s'agit probablement d'une représentation plus exacte et précise de la rémunération masculine.

La dernière diapositive présente un résumé de certaines des différences clés entre la Loi canadienne sur les droits de la personne, la LERSP et le rapport Bilson. La première distinction est le seuil du sexe. La LCDP est une échelle mobile. Dans le cas de la LERSP, le seuil était de 70 %, et, dans le cas du rapport Bilson, il est de 60 %. La deuxième caractéristique majeure est la connaissance de la façon dont la comparaison de la valeur du travail pourrait être effectuée, et la dernière tient aux comparaisons salariales. La LCDP prévoit l'emploi des méthodes courbe à courbe et emploi à courbe. La LERSP prévoyait la comparaison par paire, et, dans le cas du rapport Bilson, deux méthodes pourraient être employées. Voilà qui conclut ma présentation, et j'ai hâte de répondre à vos questions.

● (1800)

La présidente: Il vous reste une minute et demie, si votre collègue souhaite prendre la parole; autrement, nous allons passer au prochain intervenant.

Nous accueillons également deux personnes du ministère de l'Emploi et du Développement social.

Je crois savoir que M. Giles prendra la parole.

M. Anthony Giles (sous-ministre adjoint, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): C'est exact.

La présidente: Vous disposez de 10 minutes pour vous deux, alors vous pouvez partager ce temps de parole comme bon vous semble.

Anthony Giles est le sous-ministre adjoint de Politique, Règlement des différends et Affaires internationales pour le Programme du travail, et Margaret Hill est ici en tant que directrice générale par intérim, Politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur le milieu de travail.

Monsieur Giles, vous avez la parole pour 10 minutes.

M. Anthony Giles: Merci beaucoup.

Merci beaucoup de m'avoir invité cet après-midi.

J'ai l'avantage de savoir ce que mes collègues allaient présenter, alors je ne répéterai rien de ce qu'elles ont abordé. J'ai plutôt pensé que je profiterais du temps de parole qui m'est alloué pour me concentrer sur les responsabilités de la ministre de l'Emploi, du Développement et de la Main-d'oeuvre en ce qui a trait au dossier de l'équité salariale afin de vous aider à comprendre un peu mieux ce que nous appelons le « secteur privé sous réglementation fédérale » auquel l'équité salariale s'applique.

Je vais commencer par aborder le secteur privé sous réglementation fédérale. Oh, j'aurais dû vérifier si tout le monde a...

La présidente: Vous pourriez nous donner le titre du dossier afin que les gens sachent duquel il s'agit.

M. Anthony Giles: Le titre du dossier est *Équité salariale — Le secteur privé sous réglementation fédérale*, et est coloré en mauve et vert.

Comme je le disais, j'aborderai d'abord le secteur privé sous réglementation fédérale. Ensuite, vers la fin de mon exposé, je parlerai brièvement des divers rôles joués et des diverses activités menées par le Programme du travail d'EDSC, puis j'aborderai très brièvement certains éléments généraux liés à ce qui est arrivé dans le secteur privé relativement à l'équité salariale.

La diapositive 3 soulève un élément simple, et il s'agit d'un rappel important, selon moi, parce qu'ici, dans la région d'Ottawa, l'équité salariale fait souvent l'objet de débats en ce qui a trait à la fonction publique fédérale, c'est-à-dire ce qui préoccupe la plupart des gens qui vivent ici. La Loi canadienne sur les droits de la personne, et en particulier le droit à l'égalité salariale pour un travail de valeur égale, s'applique également à ce qu'on appelle le secteur privé sous réglementation fédérale dans son ensemble.

Je devrais dire que notre façon habituelle de définir le secteur privé pourrait vous sembler un peu inusitée. Nous incluons les sociétés d'État fédérales, et ce, pour deux raisons. Tout d'abord, c'est qu'elles fonctionnent actuellement davantage comme des entreprises que comme un organisme de la fonction publique. Ensuite, pour cette raison, les sociétés d'État fédérales sont régies par le Code canadien du travail, qui s'applique généralement au secteur privé, alors c'est le cas de sociétés comme Postes Canada ou Via Rail, par exemple. Nous comprenons que les sociétés d'État ne sont pas tout à fait privées, mais ces éléments sont portés à votre attention.

À la page 4, vous pouvez voir que le mandat de la ministre en ce qui concerne le secteur privé comprend des types d'industries très distincts et différents au Canada. Premièrement, les télécommunications — alors, les entreprises de radio, de télévision, de télédiffusion et de câblodistribution sont visées —; je vous en donne des exemples évidents: Telus, la SRC, Astral Media et Vidéotron, au Québec.

La compétence fédérale s'étend également au secteur bancaire, alors toutes les grandes banques et un grand nombre des petites banques sont également visées par les lois fédérales régissant le travail et par l'équité salariale dans les secteurs de compétence fédérale.

Je devrais dire — simplement entre parenthèses — que, de tous les employés relevant du gouvernement fédéral au Canada, environ 30 % travaillent dans l'industrie bancaire.

Ensuite, il y a une catégorie de petites organisations, ou, du moins, de petits secteurs. Les lois fédérales régissent la manutention des grains, l'exploitation minière de l'uranium, les pipelines et les services postaux. Comme je l'ai dit plus tôt, les sociétés d'État sont

visées, et les deux plus grands exemples qui me viennent à l'esprit sont Postes Canada et Via Rail.

La compétence fédérale englobe également les transports interprovinciaux et internationaux. Il s'agit probablement de l'un de nos plus importants secteurs, avec les services bancaires. Pour cette raison, je l'ai réparti en certains sous-secteurs afin de vous aider à comprendre les différences.

Tout d'abord, il y a le transport aérien, pas seulement les lignes aériennes, mais aussi NAVCAN, qui exploite le système de contrôle de la circulation aérienne au pays, les services de sécurité dans les aéroports, et ainsi de suite. Le transport ferroviaire — toute compagnie de chemin de fer au Canada qui traverse une frontière provinciale est régie par les lois fédérales. Les industries maritimes, donc les ports, les traversiers, les expéditions entre provinces... ces transports sont tous visés également. Enfin, il y a le transport routier. Ce sous-secteur comprend toute compagnie de camionnage qui offre ses services au-delà d'une frontière provinciale ou internationale et, assez curieusement, même certains réseaux de transport municipaux. Les deux de la région d'Ottawa-Gatineau, qui traversent tous deux les ponts, relèvent de la compétence fédérale du simple fait que leurs services s'étendent sur plus d'une province.

À la page 6, j'ai tenté de vous donner une idée de la taille relative du secteur privé par rapport à la fonction publique. Vous pouvez voir ici qu'environ 75 % des employés sous réglementation fédérale — qui sont visés par l'équité salariale — se trouvent en fait dans le secteur privé. Environ 26 % sont dans la fonction publique, ce qui comprend la GRC.

● (1805)

À la page 7, nous avons tenté de vous donner une idée de la diversité que l'on retrouve dans le secteur sous réglementation fédérale au Canada. Dans cette matrice, vous pouvez voir que nous avons réparti les exemples dans les catégories des moyennes et grandes entreprises — c'est-à-dire celles d'au moins 100 employés. Le secteur sous réglementation fédérale en compte environ 500, mais elles emploient en fait 90 % des employés qui relèvent de la compétence fédérale. Ce chiffre relativement peu élevé représente en fait certaines des plus importantes entreprises au pays.

Ensuite, il y a les petites entreprises — elles sont environ 10 000 — qui relèvent de la compétence fédérale, mais elles ne comptent que pour environ 10 % du total des employés.

Ces deux catégories comportent des entreprises où les employés sont fortement syndiqués et d'autres, où ils sont à peine syndiqués, si on veut. Les transporteurs aériens, les compagnies de chemin de fer et les sociétés d'État sont des exemples évidents de milieux qui sont habituellement très fortement syndiqués. Parmi les grandes entreprises où les employés ne sont pas syndiqués, on retrouve les services bancaires ainsi que deux ou trois exemples qui appartiennent à d'autres catégories industrielles, comme FedEx, Rogers Communications et WestJet, dans l'industrie aérienne.

Parmi les petites entreprises, on retrouve certaines industries où le taux de syndicalisation est assez élevé — le transport maritime, par exemple —, puis on retrouve un secteur de très petites entreprises qui ne comptent vraiment pas beaucoup de syndicats. Le camionnage est un exemple classique.

L'argument que nous faisons valoir est que le Comité étudie le domaine de l'équité salariale et réfléchit aux façons dont elle pourrait être appliquée. Il importe de se rappeler la diversité des entreprises auxquelles elle s'applique et de tenir compte de leurs besoins d'une certaine marge de manoeuvre.

Je vais seulement terminer rapidement, si j'ai encore une minute.

Je ne présenterai pas la page 8 de façon détaillée. Je dirai seulement que le Programme du travail d'EDSC joue trois rôles en ce qui a trait à l'équité salariale. Premièrement, nous offrons des conseils stratégiques. Par exemple, le rapport Bilson était une initiative conjointe de la ministre du Travail, à l'époque, et du ministre de la Justice, et il y a eu la réponse du gouvernement.

Le rôle que nous jouons sur le plan législatif n'est pas très important, mais je veux le mentionner. Le Code canadien du travail confère aux inspecteurs du travail le pouvoir de renvoyer tout cas soupçonné de discrimination salariale fondée sur le sexe à la Commission canadienne des droits de la personne.

Puis troisièmement, nous jouons un rôle modeste au chapitre des programmes en fournissant au moyen de notre site Web principalement des outils de soutien éducatif aux employeurs et aux employés qui s'intéressent au domaine de l'équité salariale.

Je terminerai par quelques éléments sur l'équité salariale au fil des ans dans les secteurs de compétence fédérale et dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Tout d'abord, il est évident — comme l'ont souligné mes collègues — qu'il existe un écart salarial entre les sexes. Il a été légèrement réduit au cours des 10 dernières années ou à peu près; il est passé de 81,9 cents en 2005 à 86,9 cents en 2015. La plupart d'entre vous connaissent bien certaines des causes importantes qui ont été instruites dans le secteur privé — Bell Canada, Postes Canada et Air Canada. Ce qui est digne de mention, c'est que ce sont toutes de très grandes entreprises.

Je vais m'arrêter là. Merci.

•(1810)

La présidente: Merci beaucoup à tous les témoins des informations fournies et d'avoir été brefs.

Nous voudrions commencer la première série de questions, où chaque député disposera d'un temps de parole de sept minutes.

Nous allons commencer par Mme Nassif.

Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.): Merci de votre présence aujourd'hui afin de nous faire part de votre explication au sujet de l'équité salariale.

Le gouvernement fédéral et certaines des provinces ont mis en place des lois sur l'équité salariale alors que d'autres provinces n'en ont actuellement aucune. L'écart salarial a diminué légèrement au cours de la dernière décennie dans la fonction publique fédérale, quoiqu'il demeure assez important. Dans les provinces qui n'ont pas de loi, la portée globale varie.

Ma question comporte deux volets. Croyez-vous que les lois peuvent toujours régler le problème adéquatement? S'agit-il de la seule réponse qui permet de régler ce problème? Y a-t-il des moyens qui nous ont permis d'attribuer la réduction de l'écart salarial strictement ou principalement à l'existence et à l'application de lois relatives à l'équité salariale actuellement en vigueur?

Le deuxième volet est le suivant: en présumant que nous puissions mettre en œuvre une autre loi qui serait de portée nationale, serait-il réaliste et possible de forcer toutes les provinces à la respecter depuis l'échelon fédéral? Mieux encore, avec ou sans l'aide des provinces, sera-t-il possible d'administrer et de faire appliquer adéquatement une telle loi dans l'ensemble du secteur privé au Canada?

M. Anthony Giles: Je vais essayer de répondre. Merci de poser la question.

En ce qui concerne la première partie de votre question, je pense que la plupart des experts s'entendraient probablement pour dire qu'une loi — en particulier une loi sur l'équité salariale — ne permet pas à elle seule de refermer entièrement l'écart salarial entre les sexes. Comme l'a souligné ma collègue de Condition féminine plus tôt, cet écart est créé par toute une série de facteurs, dont un serait réglé par l'équité salariale.

Ainsi, elle peut apporter une contribution, mais je poursuivrais également en disant que la loi ne peut pas régler certains des problèmes sous-jacents qui proviennent de la socialisation des enfants en fonction de perceptions et de rôles fondés sur le sexe. Les lois ne peuvent pas corriger cela. Elles peuvent contribuer à sensibiliser les gens aux problèmes et, par conséquent, peuvent jouer un rôle positif, mais, en soi, il ne s'agit pas d'une solution unique.

Pour ce qui est de l'établissement d'un programme à l'échelle nationale, je pense qu'il serait inconstitutionnel pour le gouvernement fédéral de tenter d'imposer un régime d'équité salariale aux provinces. Je pense que, si le gouvernement fédéral avait la volonté de le faire, il disposerait d'une certaine marge de manœuvre pour discuter avec ses partenaires provinciaux et territoriaux de possibilités de collaboration dans ce domaine, d'échanger des pratiques exemplaires et ainsi de suite. Toutefois, à lui seul, ce programme ne pourrait pas s'immiscer dans le champ de compétence provinciale et imposer un régime d'équité salariale.

Mme Eva Nassif: J'ai une autre question.

Des rapports demandent le retrait de la réglementation relative à l'équité salariale des négociations collectives. Il est souvent dit que l'équité salariale, qui devrait être considérée comme un droit, ne devrait pas être une chose qui doit être négociée. À l'inverse, d'autres personnes disent que le retrait de cette capacité de négociation réduirait la portée nécessaire du pouvoir et de l'influence des syndicats dans les situations de négociation collective. Pensez-vous que le retrait de l'équité salariale des conventions collectives pourrait avoir des conséquences néfastes pour notre cause?

•(1815)

Mme Manon Brassard: La LERSP a été critiquée pour l'avoir introduite dans les négociations collectives. Cette question est problématique du point de vue de la mise en œuvre. Par contre, elle a fourni un processus grâce auquel — ou un délai avant lequel — l'équité salariale pourrait être revue. Ainsi, si on le faisait, ça serait un choix stratégique. Il présente des avantages et des désavantages.

La présidente: Avez-vous d'autres questions, ou bien voudriez-vous partager votre temps de parole? Il vous reste deux minutes et demie.

Mme Eva Nassif: Je peux partager mon temps de parole avec Terry.

M. Terry Sheehan (Sault Ste. Marie, Lib.): Merci beaucoup de me donner la possibilité de prendre la parole, et merci beaucoup pour l'exposé. Le travail que vous faites est très important. Ma première question s'adresse à Justine.

Dans la présentation, cette diapositive particulière m'a vraiment sauté aux yeux, celle au sujet des personnes les plus touchées par l'écart salarial. En tant que père d'une fille métisse, je constate que la rémunération des femmes autochtones est inférieure à celle des hommes autochtones et de 31% inférieure à celle des hommes non autochtones. Encore une fois, en tant qu'époux d'une Métisse et parce que j'ai une fille qui est métisse, j'estime que c'est très alarmant. Quelles sont les causes? Pouvez-vous approfondir cette question pour nous? Quelles sont les statistiques et les histoires à ce sujet? Pourquoi?

Mme Justine Akman: C'est une question complexe, et la réponse est complexe.

M. Terry Sheehan: Il est difficile de répondre en deux minutes.

Mme Justine Akman: Si je comprends bien la question... Voulez-vous savoir pourquoi la rémunération des femmes autochtones est bien inférieure à celle des hommes autochtones ou à celle des hommes non autochtones, ou bien des deux?

M. Terry Sheehan: Les deux, parce que, selon l'énoncé qui figure sur la diapositive, la rémunération des femmes autochtones est inférieure à celle des hommes autochtones et inférieure de 31 % à celle des hommes non autochtones.

Mme Justine Akman: La raison serait liée à tous les facteurs que j'ai mentionnés dans l'exposé, donc le travail à temps partiel, la segmentation du marché du travail, l'incapacité de travailler en raison du manque de mesures de soutien et d'éducation, mais aussi tous les autres problèmes sociaux qui touchent les collectivités autochtones. La liste est très longue, et je ne suis pas la bonne personne pour approfondir tous ces éléments, mais il s'agit de tous les problèmes qui affligent les réserves au Canada aujourd'hui, y compris les niveaux de scolarité inférieurs, etc.

Alors, pourquoi les femmes plus que les hommes? C'est pour toutes les mêmes raisons que celles pour lesquelles les autres femmes aussi touchent un salaire inférieur à celui des hommes. Je ne suis pas certaine que ce soit aussi précis, mais le racisme entre également en ligne de compte. Il ne s'agit pas d'une réponse extrêmement précise à votre question, mais il s'agit de l'ensemble des divers problèmes sociaux qui s'y rattachent.

La présidente: Votre temps de parole est échu.

Madame Gladu.

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

Même là où des lois sur l'équité salariale disent que les hommes et les femmes devraient obtenir la même rémunération, il me semble évident que ce n'est pas ce qui arrive. En tant que personne qui a été ingénieure chimiste pendant 32 ans, j'ai connu — tout comme un grand nombre des femmes avec qui je travaillais dans le domaine de l'ingénierie — une rémunération inférieure à celle d'un homme dans une même catégorie d'emploi et des délais plus longs avant les promotions, même avec de meilleurs taux de rendement au travail.

Certaines des mesures correctives qui ont été appliquées dans les diverses entreprises supposent de rendre transparente l'échelle salariale d'une catégorie d'emploi afin que les gens sachent ce qu'elle était, puis de montrer par des points la population au sein du groupe, répartie entre les hommes et les femmes. Une fois que cela a été fait, l'échelle salariale a été transparente pour tout le monde, et on pouvait voir si les hommes ou les femmes touchaient un salaire équitable.

La question que j'adresserais à Anthony serait la suivante: dans les secteurs que vous connaissez, dans quelle mesure les échelles

salariales sont-elles transparentes? Estimez-vous qu'il y a quelque chose à faire sur ce plan?

M. Anthony Giles: Je ne peux répondre que partiellement. Je ne connais pas bien les professions non syndiquées dans ces secteurs. Ce que je dirai, c'est que, là où les emplois sont syndiqués, toutes les échelles salariales sont publiques. Elles sont contenues dans la convention collective.

Ce que je ne sais pas, c'est combien de syndicats et d'entreprises suivent le processus que vous venez tout juste de décrire en présentant cette distribution sous forme de graphique. J'ajouterais — mais qu'on me corrige si je me trompe — que l'équité salariale en tant que telle n'est pas axée sur les personnes et leurs salaires; elle est axée sur les catégories d'emploi. Je ne pense pas que le genre de distribution dont vous parlez dans une catégorie d'emploi en particulier serait corrigé grâce à un programme d'équité salariale.

• (1820)

Mme Marilyn Gladu: Je partage mon temps de parole. Avez-vous un commentaire à formuler?

Mme Justine Akman: Comme nous l'avons mentionné au début de l'exposé, cet écart peut être mesuré de diverses façons. Mais une partie de ce qui influe sur l'écart salarial — et je ne suis pas certaine que cela corresponde à la définition du terme « équité salariale » — est liée aux façons cachées de rémunérer les hommes.

Si vous regardez mon diagramme qui porte sur le nombre de femmes qui se trouvent aux paliers supérieurs de l'échelon de la direction, dans la catégorie des PDG, une grande part de leur rémunération pourrait provenir de primes et prendre d'autres formes. Si vous parlez à des professeurs d'université, les salaires associés aux emplois sont peut-être publiés, mais la différence tient aux avantages accessoires liés à l'emploi. Ce sont les systèmes cachés de rémunération des gens qui pourraient avoir une incidence sur une partie de l'écart salarial, et ces avantages sont souvent liés à la capacité des hommes de faire plus d'heures ou de ne pas avoir d'interruptions dans leur vie active, etc.

Mme Marilyn Gladu: Merci. Je vais partager mon temps de parole avec Dan.

M. Dan Albas (Central Okanagan—Similkameen—Nicola, PCC): Merci, madame la présidente, et je veux remercier tous nos témoins des témoignages présentés jusqu'ici.

Je voudrais me concentrer sur les exposés du Conseil du Trésor. Tout d'abord, lors de notre dernière séance, nous avons eu l'occasion de discuter du rapport de 2004 sur l'équité salariale avec certains des auteurs. À ce moment-là, j'ai posé une question au sujet du libellé de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, où le terme « rémunération équitable » est utilisé au lieu d'« équité salariale ».

Au gouvernement, si on définit un terme, c'est habituellement pour une raison. Pouvez-vous nous expliquer un peu la justification de l'utilisation du terme « rémunération équitable » plutôt qu'« équité salariale » dans la loi?

Mme Renée Caron (directrice principale, Rémunérations et relations de travail, Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Merci, madame la présidente.

En fait, je me suis penchée sur cette question aujourd'hui, et j'ai passé en revue les témoignages présentés par les représentants précédents au moment où la LERSP est entrée en vigueur. À la lumière des renseignements que j'ai pu glaner de leur comparution devant le comité permanent, il semble y avoir un lien avec le mot « équitable ». Je pense que le terme « rémunération équitable » avait été utilisé dans l'une des conventions internationales. Quant à la raison pour laquelle le terme anglais *remuneration* a été remplacé par *compensation*, selon moi, ça n'était que pour l'uniformiser avec notre terminologie habituelle du système de gestion de la rémunération dans la fonction publique.

M. Dan Albas: Mme Akman tentait de saisir où certains avantages ou certaines primes ne seraient pas enchâssés dans une structure semblable à celle que Mme Gladu avait mentionnée plus tôt. Est-ce exact? L'idée, c'est de tenter de saisir la rémunération totale sous toute forme et à tout échelon de la fonction publique. Est-ce exact?

Mme Renée Caron: La plupart des systèmes d'équité salariale tiennent compte de la rémunération au sens large afin d'inclure le salaire et la rémunération non salariale, oui.

M. Dan Albas: Au départ, la loi a été adoptée en... D'un point de vue législatif, elle a été promulguée par le Parlement en 2009, mais elle n'est pas encore entrée en vigueur.

Y a-t-il des délais prévus à cet égard?

Mme Manon Brassard: Je crois que le gouvernement doit prendre une décision concernant le fait qu'elle entrera ou non en vigueur.

M. Dan Albas: Un témoignage avait également été présenté concernant une question que j'avais abordée... Un des témoins avait mentionné les négociations collectives. Selon moi, si on parcourt la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, ou la LERSP — je pense que c'est l'acronyme qu'a utilisé Mme Caron —, il semble que le gouvernement ait changé par cette loi notre compréhension de la négociation collective dans une certaine mesure.

Cette loi contient un processus d'évaluation par lequel un employeur et les employés peuvent soulever des questions liées au salaire ou à la rémunération et mener ce processus régulièrement. Encore une fois, les négociations collectives se déroulent habituellement tous les quatre à cinq ans — j'imagine —, alors elles permettent d'actualiser constamment l'environnement dans lequel les travailleurs et les employeurs mènent leurs activités.

À mes yeux, cela ressemble moins à des négociations collectives qu'à une communication collective, car les problèmes dans le milieu de travail sont communiqués aux employés, une discussion et des négociations ont lieu et, au bout du compte, la ratification.

Par conséquent, selon moi, il semble que...

• (1825)

La présidente: Monsieur Albas, je suis désolée, mais votre temps de parole de sept minutes est écoulé. Toutefois, bien entendu, à l'occasion d'une série de questions ultérieures, si vous voulez revenir sur la question...

M. Dan Albas: J'y reviendrai une autre fois. J'en arrivais à une question, mais merci, madame la présidente. Je respecte votre horaire.

La présidente: Nous allons maintenant passer au troisième intervenant.

Madame Benson, vous avez sept minutes.

Mme Sheri Benson (Saskatoon-Ouest, NPD): Merci, madame la présidente, et merci pour les exposés.

J'ai deux ou trois questions d'ordre général auxquelles je voudrais que chaque ministère réponde.

Nous avons eu l'occasion d'entendre le témoignage de Beth Bilson, l'auteure du rapport sur l'équité salariale produit en 2004, et nous avons entendu parler de l'énorme quantité de recherches qui ont été menées et du temps important qui a été consacré à l'étude de la question de l'équité salariale en... Je suppose que c'était plus tard qu'en 2004, car je crois que les travaux se sont déroulés sur plusieurs années. On a recommandé un modèle d'équité salariale qui prenait la forme d'une loi distincte. Selon moi, ce genre de modèle est comparable à la santé et à la sécurité au travail, domaines régis par une loi qui s'applique à tous les employeurs sous réglementation fédérale, y compris la fonction publique.

Je peux commencer par vous, monsieur Giles, et votre commentaire sur les raisons pour lesquelles nous ne revenons pas sur ce rapport et ne misons pas sur les travaux qui ont déjà été effectués afin de pouvoir aller de l'avant. Qu'est-il arrivé à ces recommandations?

L'autre élément concerne simplement le rôle... Les représentants de trois ministères différents sont présents aujourd'hui pour parler de l'équité salariale, et je serais très curieux d'entendre chacun d'entre vous m'expliquer quel rôle vous estimez que joue votre ministère pour ce qui est d'atteindre l'équité salariale. Quelles sont vos responsabilités à cet égard? Vous pouvez faire des liens avec le rapport ou avec le travail que vous faites actuellement.

M. Anthony Giles: Je ne peux pas parler comme si je savais personnellement ce qui est arrivé ou ce qui n'est pas arrivé à la suite de la publication du rapport. D'après le dossier, je sais que le gouvernement de l'époque a réagi en disant qu'il estimait que le consensus n'était pas suffisant entre tous les intervenants qui seraient touchés par les recommandations du rapport pour qu'il aille de l'avant et les adopte. Voilà ce que j'ai compris de ma lecture du dossier historique.

Concernant votre deuxième question au sujet de l'utilité du rapport Bilson aujourd'hui, je pense qu'il s'agit probablement de l'une des études les plus complètes sur le sujet jamais menées au Canada, certainement, et, pour ce qui est de le considérer comme un point de départ, je pense que tout le monde serait d'accord pour dire qu'il s'agirait d'un point de départ crucial pour envisager ce qui pourrait être un bon modèle d'équité salariale en 2016. Toutefois, comme 12 années se sont écoulées, je pense que, du strict point de vue de l'élaboration de politiques, il faudrait au moins qu'un genre d'exercice de vastes consultations soit mené, qu'on parle aux employeurs et aux syndicats et qu'on découvre ce qu'ils en pensent 12 ans plus tard. Alors, oui, il s'agit d'un bon point de départ, mais ce n'est pas le seul.

En ce qui concerne les responsabilités, comme je l'ai dit dans mon exposé, la ministre de l'Emploi, du Développement et de la main-d'œuvre et du Travail a une vaste responsabilité à l'égard des affaires liées au travail dans le secteur privé sous responsabilité fédérale, y compris les sociétés d'État; par conséquent, elle a pour rôle, avec d'autres ministres, de parvenir à un consensus au sein du gouvernement au sujet des politiques qu'il faut adopter.

• (1830)

Mme Sheri Benson: J'ai une question rapide à poser. Le Code canadien du travail s'applique à tous les employés fédéraux, des secteurs public et privé, mais il ne s'applique pas à la fonction publique?

M. Anthony Giles: Le Code canadien du travail comporte trois parties. L'une de ces parties ne s'applique qu'à la fonction publique fédérale. Il s'agit de celle qui porte sur la santé et la sécurité au travail.

Mme Sheri Benson: D'accord, alors, quand je dis que c'est un peu comparable à l'équité salariale, il s'agit de l'envisager comme la santé et la sécurité au travail, et cette partie du protocole s'applique à tous les employés sous responsabilité fédérale...

M. Anthony Giles: Ou bien un texte de loi distinct, oui.

Mme Sheri Benson: S'il s'agissait d'une loi distincte, serait-elle la responsabilité de votre ministère?

M. Anthony Giles: Je pense qu'il s'agirait d'une responsabilité partagée, un peu comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi, par exemple, qui confère à divers ministres diverses responsabilités relatives à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et aux rapports sur ce sujet. Elle attribue également un rôle à la Commission des droits de la personne. Il s'agirait d'une responsabilité partagée, selon moi.

La présidente: Les représentantes des autres ministères ont-elles un commentaire à formuler?

Mme Manon Brassard: Je me ferai l'écho des propos tenus par ma collègue. Certes, le rapport Bilson serait un bon point de départ.

Douze ans plus tard, nous savons que certaines provinces ont pris des parties de ces travaux en vue d'établir leur propre loi. Il faudrait probablement tenir des consultations à ce sujet afin de voir comment leur loi a été conçue — quelle a été leur expérience, quelles ont été leurs leçons tirées, ce qu'elles referaient et ce qu'elles ne referaient pas — et de déterminer quelle part de cette expérience est transférable à la nôtre, puis nous pourrions peut-être concevoir quelque chose d'un peu nouveau et différent.

Quant au rôle du Conseil du Trésor, il s'agit du premier employeur en importance et, par conséquent, son rôle stratégique par rapport à l'équité salariale est partagé, et il s'agit bien entendu de l'employeur de la fonction publique; par conséquent, il a aussi une responsabilité à cet égard.

La présidente: Mesdames les représentantes de Condition féminine, souhaitez-vous répondre? Vous avez 20 secondes.

Mme Justine Akman: Notre rôle est davantage une fonction de contestation, comme je le dis dans la dernière diapositive, alors nous n'aurions pas vraiment de rôle concret à jouer en ce qui a trait à l'élaboration ou à la mise en oeuvre de tout semblant de loi.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons passer à la quatrième question avec Mme Dzerowicz.

Mme Julie Dzerowicz: Merci beaucoup, madame la présidente.

Malheureusement, j'ai manqué le premier exposé, mais je veux remercier tout le monde des excellents exposés présentés. Merci infiniment.

J'ai deux questions à poser. La première s'adresse à M. Giles. Sur la septième diapositive, vous nous avez présenté les moyennes et grandes entreprises et le faible taux de syndicalisation dans les petites entreprises. Vous avez mentionné qu'il pourrait y avoir un besoin de souplesse et précisé le genre de marge de manoeuvre que vous aviez à l'esprit. Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails à ce sujet?

Ma deuxième question s'adresse à Mme Brassard. Vous avez fait de l'excellent travail pour ce qui est de nous expliquer les diverses méthodes de comparaison des salaires. Je me demande si vous ne

pourriez pas nous donner un exemple de l'étranger. Il est difficile de faire un choix entre les méthodes. Je ne veux pas réinventer la roue. J'imagine qu'il y a peut-être un pays étranger avec lequel nous pouvons nous comparer du point de vue de la syndicalisation ou de la structure d'entreprise.

Je me demande si vous pouviez nous communiquer des leçons tirées à l'étranger en ce qui a trait aux méthodes et à celles qui fonctionnent le mieux relativement aux lois sur l'équité salariale.

C'est tout. Merci.

M. Anthony Giles: En ce qui concerne les formes de marge de manoeuvre qui pourraient être envisagées, l'une est liée à la façon dont les employés participent au processus d'équité salariale. Évidemment, dans les entreprises syndiquées, des agents négociateurs représentent déjà certains groupes d'employés, mais même les entreprises hautement syndiquées ont aussi des groupes non syndiqués. Dans le secteur non syndiqué, on fait face à tout un défi en ce qui a trait à la façon de mobiliser les employés en l'absence d'un certain type de structure de représentation. Ce que je dirais, c'est que la loi ne peut pas supposer qu'une situation ou l'autre prévaut, mais elle doit être sensible au fait que des types d'organisations en particulier, qu'elles s'étendent à l'échelle du pays, qu'elles soient petites ou qu'elles soient divisées en structures complexes et comportent diverses divisions ou qu'elles soient plus simples... La loi doit être suffisamment souple pour permettre l'application de solutions adaptées à ce problème.

L'autre élément qui doit être pris en compte au sujet de la taille des entreprises — et je pense que divers problèmes ont traité cet élément de diverses manières —, c'est le genre d'obligations qu'on impose aux employeurs des petites entreprises et la façon dont on définit les « petites entreprises ». La plupart des lois sur l'équité salariale, et il en va de même pour la Loi sur l'équité en matière d'emploi, obligent généralement les employeurs à respecter les principes fondamentaux, puis elles changent les exigences additionnelles, par exemple, pour tenir compte de la distinction entre les grandes entreprises et les petites entreprises. Voilà un autre exemple de marge de manoeuvre possible à envisager.

● (1835)

Mme Manon Brassard: Nous n'avons pas de comparateur international pour le moment, mais il s'agirait probablement d'une bonne chose à envisager pendant que le Comité se penche sur cette question au cours des prochaines semaines et les prochains mois.

Mme Julie Dzerowicz: Reste-t-il du temps?

La présidente: Oui, vous avez encore trois minutes.

Mme Julie Dzerowicz: Oh mon Dieu! C'est beaucoup de temps. Je pourrais prononcer un discours dans ce temps de parole.

Parmi les choses qui me sont venues à l'esprit pendant que j'entendais les exposés, j'ai pensé à une chose que j'ai apprise dans le cadre de ma maîtrise en administration des affaires. Une de mes professeurs m'avait dit: « Julie, négocie un salaire le plus élevé possible quand tu décrocheras ton premier emploi en sortant de l'école d'administration des affaires », parce que c'est à ce moment-là — c'est ce qu'on m'a dit — que les femmes ne négocient pas: quand elles viennent de terminer leurs études. Je ne sais pas si j'y suis très bien parvenue, mais j'ai essayé de le faire.

Dans le cas du secteur fédéral, si on regarde les gens qui sortent des programmes professionnels, je me demande si c'est là que nous présentons un défaut ou bien là où commence l'écart, et si des recherches ou des études ont été menées à ce sujet.

Je me demande si quelqu'un peut répondre à cette question.

Mme Manon Brassard: Si je réponds du point de vue d'un employé de la fonction publique, ce que nous avons, c'est... Nous négocions avec les avocats. Tous nos groupes sont représentés, et nous négocions collectivement les échelles salariales. Quand j'étais avocate au gouvernement, il y avait des LA: les LA-1, les LA-2, les LA-3 et les LA-4. Maintenant, on les appelle des LP: les LP-1, les LP-2, les LP-3 et les LP-4. Ce groupe contient des séries d'échelons que l'on gravit d'année en année.

Il n'y a pas beaucoup d'arbitraire, et la négociation de ces éléments a lieu à la table de négociation collective avec l'agent négociateur. Ensuite, à votre arrivée, tout dépend de votre expérience et des tâches qui vous conviennent au début. La règle est pas mal la même pour tout le monde. Une fois que vous avez accumulé une année d'expérience de plus et que vous avez obtenu une bonne évaluation, vous gravissez un échelon. Après quelques années, vous atteignez le plafond et, si vous n'obtenez pas de promotion, vous restez là.

Pour ce qui est de la négociation individuelle, dans un univers comme celui-ci, il n'y en a pas beaucoup. Il n'y a pratiquement pas de négociation à cet égard. Cela élimine cette partie. La négociation a lieu ailleurs pour l'ensemble du groupe, et c'est pas mal réglé.

Mme Julie Dzerowicz: Y a-t-il quelqu'un d'autre?

M. Anthony Giles: C'est un peu différent dans le secteur privé, c'est-à-dire que la plupart des professions sont exclues de ce genre d'approche régimentée, alors j'imagine que la marge de manoeuvre est plus grande pour ce genre de négociation au niveau individuel. Dans le cas de la plupart des emplois, ces négociations n'ont probablement pas souvent lieu, mais, dans les catégories professionnelles dont vous parlez, il y en a probablement.

Je ne suis au courant d'aucune recherche qui le prouve, cependant.

La présidente: Merci. Je suis désolée, le temps est écoulé.

Nous allons maintenant amorcer la deuxième série de questions. Le premier intervenant est M. Albas. Vous avez cinq minutes.

• (1840)

M. Dan Albas: Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de leur témoignage. Pour en revenir à ce dont nous avons discuté plus tôt, je voulais revenir sur les évaluations qui ont été effectuées. Je crois que leur nom officiel est...

Une voix: QERCT?

M. Dan Albas: Non, non. Il s'agit essentiellement des évaluations qui sont effectuées sous le régime de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Pourriez-vous expliquer la justification de ces évaluations, et peut-être nous présenter un peu le contexte des éléments qui sont pris en compte dans ces évaluations?

Mme Renée Caron: Une évaluation des qualifications, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail est la façon habituelle d'évaluer un emploi, que l'évaluation soit effectuée à des fins de classification à l'intérieur de l'organisation de l'employeur ou aux fins de l'équité salariale. L'idée qui sous-tend l'utilisation des qualifications, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail est d'établir la valeur interne du travail.

M. Dan Albas: Selon l'architecture de la LERSP, les évaluations du caractère équitable de la rémunération ont lieu avant la négociation collective, et elles sont effectuées de façon récurrente. Quelle valeur supplémentaire cette pratique offre-t-elle par rapport au simple fait de cerner les problèmes actuels?

À mes yeux, chaque fois qu'on doit revoir quelque chose à un moment donné, cela consacre presque le processus ou constitue un changement culturel, pour ainsi dire.

Aujourd'hui, nous avons entendu des témoins évoquer certaines des difficultés liées au fait de disposer d'un cadre législatif seulement. Souvent, les ouvertures sociétales ne le permettent pas. Selon moi, il semble s'agir de la pièce maîtresse proactive de ce nouveau modèle. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Mme Renée Caron: Tout d'abord, je clarifierais le fait que la LERSP n'a jamais été promulguée, alors ces évaluations n'ont jamais été effectuées sous le régime de cette loi. L'expérience que nous avons de ces genres d'évaluations aux fins de l'équité salariale est encore assujettie au régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Les évaluations en soi sont encore fondées sur les qualifications, sur l'effort, sur les responsabilités et sur les conditions de travail, qu'elles soient envisagées au titre de la LERSP — si cette loi était en vigueur —, sous le régime de la LCDP ou en application des recommandations du rapport Bilson. Elles consistent toutes à adopter ce point de vue pour déterminer la valeur d'un emploi.

M. Dan Albas: Plus tôt, vous avez soulevé le fait que le gouvernement devrait prendre la décision de promulguer cette partie de la loi. Est-ce parce qu'il est actuellement en négociation collective? S'agit-il de la raison pour laquelle le gouvernement ne veut probablement pas ajouter un autre problème à tout le reste?

Mme Manon Brassard: Je pense qu'il s'agit davantage de vouloir étudier la politique qui sous-tend cette loi.

M. Dan Albas: Des consultations ont-elles été menées auprès d'intervenants au sujet de ce nouveau processus, en ce qui a trait à la mise en place de ces évaluations?

Mme Renée Caron: Quelques séries de consultations ont été tenues concernant l'élaboration de directives stratégiques réglementaires au titre de la LERSP. Des consultations ont été tenues en 2010, de même qu'au début de 2013, je crois. Elles nous ont donné l'occasion de discuter avec les intervenants à ce moment-là. Nous avons rencontré des représentants syndicaux et des représentants de l'employeur, et nous avons discuté des façons dont la politique réglementaire pourrait être améliorée afin de combler certaines des lacunes qui restent dans la loi et qui doivent être corrigées par règlement.

M. Dan Albas: Il y a le cadre qui a été créé, mais il n'a pas complètement été mis en place. Actuellement, on applique des règles de transition. Dans ce cas, pouvez-vous nous expliquer certaines des règles de transition qui sont en vigueur actuellement?

Mme Manon Brassard: Je ne suis pas certaine qu'elle aurait besoin d'un règlement. Le règlement n'a pas été adopté, alors il n'y a pas de règles de transition en tant que telles.

M. Dan Albas: Aucune partie de ce cadre n'est en place? J'aurais cru que certaines règles de transition auraient été transférées immédiatement de la Commission canadienne des droits de la personne, puis auraient été soumises à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Est-ce exact?

Mme Renée Caron: Oui. Je crois que des modifications corrélatives ont été apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais, dans les faits, en 2009, les plaintes qui étaient à une certaine étape du processus de la Commission canadienne des droits de la personne, mais qui n'étaient pas trop avancées dans ce processus, ont dû être transférées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Cette règle ne s'applique qu'au secteur public fédéral, alors il n'a absolument aucune incidence sur le secteur privé. Ces modifications corrélatives sont en vigueur. Il s'agit de la seule tranche très mince qui soit en vigueur.

• (1845)

La présidente: Merci. Notre temps est écoulé. Nous allons passer à la prochaine question.

Madame Romanado, vous avez cinq minutes.

Mme Sherry Romanado (Longueuil—Charles-LeMoyne, Lib.): Merci.

Merci beaucoup de l'exposé. Laissez-moi vous dire que je suis nouvelle. Je remplace une collègue, alors veuillez pardonner ma question très simple.

À la lumière d'un examen des données que vous nous avez fournies et de l'écoute des exposés, il est clair que l'écart salarial existe encore dans la fonction publique fédérale ainsi que dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Même si nous avons pu le réduire au cours des 12 dernières années, en fait, il existe encore, et vous nous avez présenté des données concrètes à l'appui de cette affirmation.

Ma question est tout simplement la suivante: si vous pouvez cerner avec exactitude les écarts salariaux, comment se fait-il que nous ne puissions les combler? Nous savons exactement qui touche quoi, évidemment, grâce à ces données. Si nous savons de source sûre qu'une femme touche un salaire inférieur, pourquoi ne le corrigeons-nous pas tout simplement? Ma question semble peut-être très simple, mais je suis curieuse. En 12 ans, comment se fait-il que nous n'ayons pas pu régler ce problème?

M. Anthony Giles: C'est parce que l'écart salarial entre les sexes n'est pas une mesure de la différence entre les hommes et les femmes qui font le même travail, auquel cas vous auriez tout à fait raison. Dans le cas d'un salaire égal pour un travail équivalent, ce problème pourrait être réglé dès qu'il est cerné. Toutefois, l'écart salarial entre les sexes dans son ensemble découle d'un certain nombre de raisons différentes. Il est lié à des choix de carrière. Il est lié à la ségrégation professionnelle. Il est lié à un éventail de facteurs qui ne s'appliquent pas seulement à des cas individuels de salaire inégal. C'est pourquoi des outils comme les programmes d'équité salariale ont été conçus comme des façons de s'attaquer aux diverses parties de cet écart salarial entre les sexes.

Mme Sherry Romanado: D'accord.

Dans votre exposé, monsieur Giles, vous avez un peu parlé des employés, des syndicats et des employeurs qui croient que l'équité salariale n'a pas été atteinte et qui peuvent porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Combien d'employeurs déposent réellement des plaintes?

M. Anthony Giles: Je ne suis au courant d'aucun. Je n'en connais pas... Je n'ai pas de liste complète, mais cela me surprendrait.

Mme Sherry Romanado: Ainsi, il incombe aux employés du syndicat d'obtenir les renseignements nécessaires pour déposer une plainte, alors que ce sont les employeurs qui détiennent les données sur l'écart salarial.

M. Anthony Giles: Oui, dans les secteurs syndiqués, souvent, ces données peuvent être recueillies par les syndicats. Bien sûr, il est rare qu'un employé puisse effectuer ces calculs à lui seul. Voilà la caractéristique fondamentale du modèle fédéral actuel, le modèle fédéral initial: il est axé sur les plaintes. Il dépend des personnes qui se manifestent et qui montent un dossier suffisant pour déclencher

une discussion entre l'employeur et les employés, puisque, parfois, ces affaires sont réglées sans que quiconque se rende devant la Commission canadienne des droits de la personne. Voilà la différence fondamentale entre ce modèle et celui de la LERSP, les recommandations du rapport Bilson et les modèles de l'Ontario et du Québec, qui étaient tous proactifs et exigeaient non seulement que des plaintes soient présentées, mais que le problème soit en fait réglé de façon proactive.

Mme Sherry Romanado: Pour donner suite à la question de ma collègue, si nous savons que la fonction publique fédérale a des échelles salariales et qu'il n'y a pas vraiment place à la négociation en ce qui a trait à l'accueil, à l'intégration et au salaire de départ, où cet écart se produit-il? Si nous savons qu'il ne se produit pas dans le salaire offert au moment du recrutement, de l'accueil et de l'intégration, je ne sais pas si, dans la fonction publique fédérale, vous avez d'autres occasions de négocier votre salaire de départ.

J'essaie simplement de trouver où se situe le problème au départ parce qu'il semble que, si nous sommes réactifs, comme vous l'avez mentionné, que nous devons déposer une plainte quand nous nous rendons compte qu'une telle touche une rémunération inférieure au lieu d'adopter une approche proactive, où un travail équivalent entraîne automatiquement un salaire égal, et ainsi de suite... J'essaie simplement de découvrir où l'écart se produit afin que nous puissions le prévenir au lieu d'avoir à y réagir. Pourriez-vous nous donner des détails?

• (1850)

Mme Manon Brassard: L'équité salariale et l'écart salarial sont liés, mais ce n'est pas la même chose. Dans le cas de l'équité salariale, au gouvernement, l'idée est que si, après que l'évaluation QERCT a été effectuée, un emploi a une valeur de 600 points et qu'un autre emploi est de 600 points, le salaire est le même. L'écart salarial est différent parce qu'il tient compte de toutes les femmes qui occupent toutes sortes d'emplois — à temps partiel, à temps plein, tout cela — et on trouve le taux horaire x . C'est la même chose pour les hommes, taux horaire y . Leur taux est plus élevé, mais on ne s'attaque pas aux mêmes problèmes.

La présidente: Je suis désolée, votre temps est écoulé.

Nous allons passer à la prochaine intervenante, et il s'agit de Mme Gladu, pour cinq minutes.

Mme Marilyn Gladu: Encore sur le thème concernant le fait de déterminer où se produit le problème, je pense que nous avons entendu des témoins précédents nous dire que, dans une même catégorie d'emploi, nos résultats sont assez bons, mais que, dans le domaine où il est question d'un salaire égal pour un travail de valeur équivalente, des discussions ont lieu. On dirait que nous disposons d'une bonne méthode — l'outil QERCT et les critères —, mais qu'elle n'est pas mise en oeuvre.

Aux endroits où elle a été utilisée, dans quelle mesure est-elle contestée? S'agit-il d'une situation où, lorsque vous appliquez ces facteurs, il semble qu'il soit clair pour tout le monde que vous avez raison, ou bien est-ce que les critères en tant que tels sont contestés?

Mme Manon Brassard: Je dirais qu'à peu près tout est contesté.

Des voix: Oh, oh!

Manon Brassard: Il s'agit d'un processus axé sur les plaintes. Il faut d'abord établir le groupe. De quel groupe à prédominance féminine est-il question? La discussion peut être longue. Ensuite, où sont les comparateurs masculins? Une autre longue discussion à ce sujet. Ensuite, comment établit-on la valeur? On procède donc à l'évaluation QERCT. C'est pourquoi nous nous rendons parfois devant les tribunaux et obtenons l'avis d'experts, de deux experts, de trois. On se retrouve avec un expert qui dit que les résultats de l'évaluation QERCT veulent dire ceci, et un autre expert qui dit qu'ils veulent dire cela. Ce n'est pas mathématique. Un jugement doit entrer en ligne de compte.

À un moment ou à un autre, on parvient à une conclusion quant à la valeur du travail, mais, à chaque étape, il y a place à l'interprétation, et on peut formuler des observations, puis un jugement doit être rendu. Il est rendu par un tiers, ou bien les parties s'entendent, et l'une parvient à convaincre l'autre, et, à la fin, on obtient un résultat de cette manière.

M. Anthony Giles: Je veux simplement ajouter que le problème que pose la nature litigieuse — ou, souvent, la nature litigieuse du processus — ne se limite pas aux comparaisons aux fins de l'équité salariale. Il se produit dans la plupart des genres d'évaluations d'emploi, qu'elles soient effectuées aux fins de l'équité salariale ou dans le but de concevoir une structure de rémunération sensée dans une organisation.

Comme l'a dit ma collègue, un jugement est inévitablement lié à la perception qu'ont les gens de la valeur de leur travail par rapport à celui d'une autre personne. Des techniques permettent d'aider les gens à s'en sortir, mais le processus est de nature litigieuse.

Mme Marilyn Gladu: On dirait que, là où il n'y a pas de loi, on en a besoin d'une. On dirait que les données au sujet de la façon dont les gens sont rémunérés doivent être communiquées et être transparentes. Puis on dirait qu'un certain genre d'activités d'application de la loi doit être mené. Je souhaiterais entendre vos idées concernant ce qui, selon vous, constituerait un bon modèle de promotion de l'application de la loi auprès des employeurs pour que l'on puisse s'assurer qu'ils versent des salaires équitables.

Mme Manon Brassard: Je ne suis pas certaine de pouvoir répondre à votre question directement au sujet d'un mécanisme d'application de la loi. Je veux soulever un élément sur la question de mon groupe LP, mes avocats mentionnés plus tôt. On débat beaucoup de la description de travail en soi. Suis-je une LP-1 ou bien une LP-2? Peu importe l'équité salariale; il s'agit simplement de rémunération, à ce stade, et de l'endroit où je me situe sur l'échelle. On discute beaucoup de ces questions afin d'établir les tâches en tant que telles. Ensuite, on en arrive aux questions d'équité salariale: si je suis une LP-2, comparativement à un ingénieur, ces postes ont-ils le même nombre de points?

Les échelles salariales du gouvernement fédéral se trouvent sur Internet. En ce qui concerne la transparence, elles sont là.

• (1855)

M. Anthony Giles: Simplement au sujet de votre question sur l'application de la loi, je devrais dire que, dans le cadre de l'un de mes autres emplois, je suis le chef du Service fédéral de médiation et de conciliation, qui passe tout son temps à tenter d'aider les parties à trouver une solution. À l'intérieur du Programme du travail, nous n'envisageons généralement pas l'application de la loi en première instance; nous le faisons plutôt en dernière instance, et nous visons la conception d'un système pour aider à mieux comprendre quels sont les défis, pour offrir des outils et pour fournir des services de médiation.

La présidente: Merci.

Votre temps est écoulé.

Nous allons passer au prochain intervenant, M. Longfield, pour cinq minutes.

M. Lloyd Longfield (Guelph, Lib.): Merci.

C'est formidable d'être invité à prendre part à cette conversation. Un grand nombre d'excellentes conversations sont tenues sur la Colline, et j'apprécie vraiment les détails présentés par nos témoins, du fait que j'ai été propriétaire d'entreprise, que j'ai géré des entreprises et que je fais partie du milieu des affaires depuis environ 30 ans.

L'une des choses qui me sont venues à l'esprit est qu'il y a peut-être un écart linguistique en plus de l'écart entre les sexes dont nous discutons. Les entreprises ne perçoivent pas nécessairement cela comme une responsabilité sociale qui leur incombe. Cette question est peut-être orientée vers la condition féminine et la promotion de l'équité salariale dans la fonction publique ainsi que dans les entreprises privées. Normalement, les entreprises considèrent la responsabilité sociale comme étant à l'extérieur de leurs murs plutôt qu'à l'intérieur, qu'il s'agisse d'un article qui pourrait tomber — ou qui est tombé — ou du fait que vous avez utilisé cela comme moyen de dire qu'une iniquité doit être corrigée. Dans le cadre du mandat des corporations, si vous voulez être une corporation, vous devez assurer la diversité et l'équité au sein de vos ressources humaines. Il s'agit d'une situation compliquée à tenter de mettre en oeuvre.

De façon générale, avez-vous assisté à des discussions sur ce sujet en ce qui a trait à la responsabilité sociale d'entreprise, et serait-il utile de mettre cette responsabilité de l'avant en tant qu'enjeu plus important que le simple fait de tenter d'équilibrer le budget?

Mme Justine Akman: Je ne sais pas si des discussions sont en cours au sujet de l'équité salariale en particulier, dans le cadre d'une RSE, responsabilité sociale d'entreprise. Beaucoup de travaux sont en cours avec le secteur privé, avec les sociétés et avec le secteur sans but lucratif afin de cibler les problèmes d'égalité en général, qu'ils soient liés à des femmes siégeant aux conseils d'administration, à la diversification des effectifs ou au travail avec les secteurs des sciences et technologies ou des métiers pour tenter de les amener à recruter davantage de femmes et à offrir plus de formation à l'intention des femmes. Cela comprend non seulement les villes, mais aussi les régions rurales et éloignées. Tous ces éléments pourraient avoir une incidence, pas nécessairement sur l'équité salariale, la tranche mince, mais sur l'écart salarial en général.

M. Lloyd Longfield: Je pense qu'il s'agit d'un rôle possible pour l'emploi fédéral. On pourrait faire la promotion de ce genre d'idée au sein d'un groupe témoin qui est bien contrôlé à l'intérieur de la fonction publique fédérale. Cela attirerait peut-être aussi l'attention des entreprises privées.

Mais, au sujet du fait d'équilibrer le budget, quand vous avez regardé le delta entre les courbes que vous nous avez montrées, connaissons-nous le déficit budgétaire entre la rémunération que nous pourrions verser, la rémunération que nous devrions verser et celle que nous versons? Si nous devons mettre en oeuvre les mesures qui ont été proposées en 2009, si nous les mettons en oeuvre durant le prochain cycle budgétaire, saurions-nous quelles seraient les conséquences?

Mme Manon Brassard: Il s'agit d'un calcul très complexe à effectuer. Comme vous l'avez mentionné plus tôt, selon la façon dont on définit les groupes, la façon dont on définit le comparateur et selon que l'on choisit ou non le comparateur à prédominance masculine le moins élevé, la réponse à cette question sera très différente. Elle est dictée par un certain nombre de choix stratégiques.

• (1900)

M. Lloyd Longfield: Alors, le soupçon que le modèle n'avait pas été mis en oeuvre pour des raisons budgétaires n'est pas nécessairement une bonne supposition à faire. Cela tient davantage à la complexité du problème.

Mme Manon Brassard: C'est un domaine très complexe.

M. Lloyd Longfield: D'accord.

Merci.

La présidente: Nous allons passer à la prochaine série de questions. Nous cédon la parole à Mme Benson pour trois minutes.

Mme Sheri Benson: Je veux seulement formuler deux ou trois commentaires.

J'entends dire que, durant les 12 années, plus ou moins, qui ont suivi le rapport de 2004, nous avons fait l'essai d'un processus axé sur les plaintes, surtout pour nous occuper de l'équité salariale. D'après les résultats et les statistiques, je suppose qu'on pourrait dire, si on était un peu facétieux, que cela ne fonctionne pas. En général, le processus n'a pas eu d'incidence importante sur l'équité salariale. Nous avons descendu dans le classement en tant que pays. D'autres pays prennent les devants. Nous avons des provinces qui ont mis en place des lois.

Je comprends que c'est complexe. Je ne crois pas que quiconque pense que ce ne l'est pas. Selon moi, la comparaison avec la santé et la sécurité au travail est bonne. Nous disposons d'un modèle qui a fonctionné dans un autre domaine, qui ne laisse pas la responsabilité aux entreprises par prudence. Selon ce modèle, il faut avoir un lieu de travail sécuritaire, et voilà la façon d'y parvenir. Il tient compte de la taille des organisations. C'est un bon modèle, et il fait partie des recommandations du rapport.

L'élément qui est très clair, à mes yeux, c'est qu'il ne s'agit pas de faire ce qu'il faut. Il s'agit des droits fondamentaux d'un groupe, de la moitié de la population, d'être payé pour son travail de valeur semblable et de ne pas faire l'objet de discrimination.

J'utilise probablement une trop grande partie du temps qui m'est alloué, mais ma question n'est pas très simple. Le rapport de 2004 fait-il partie des éléments sur lesquels l'un de vos ministères se fonde comme point de départ? Qui, au gouvernement fédéral, dirigera ce volet? Je crains que la responsabilité à l'égard de ce projet ne rebondisse d'un ministère à un autre. Nous allons discuter du fait qu'il est complexe, et nous allons parler de la façon dont il faut faire ceci et faire cela.

Évidemment, je ne m'adresse pas à vous trois personnellement. Je parle des ministères en général. Mais pourquoi ne commenceriez-vous pas par...?

Selon moi, je suppose que la seule chose qui a changé en 12 ans, c'est le fait que la situation ne s'est pas beaucoup améliorée. La séance du Comité a pour but de revenir sur ce rapport et de faire ce qui, selon moi, ne constitue pas un travail très important afin d'aller de l'avant. Je pense que nous avons eu la possibilité de prendre diverses mesures, mais, selon moi, il faut qu'elles soient d'ordre législatif. L'équité salariale doit être reconnue comme un droit de la

personne. Nous avons un modèle dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail qui, selon moi, est un bon modèle. Je pense que nos filles et nos femmes voudraient maintenant que des progrès soient accomplis.

Je ne sais pas vraiment si vous voulez formuler des commentaires à ce sujet.

La présidente: En fait, il n'y a pas de temps pour des commentaires. Les trois minutes sont écoulées. Je suis désolée.

Nous allons maintenant revenir à la troisième série de questions, où chaque intervenant disposera de sept minutes.

Nous allons commencer par M. Sheehan, pour sept minutes.

M. Terry Sheehan: Merci beaucoup, et merci pour l'exposé. Il s'agit d'une très bonne discussion, et nous obtenons d'excellents commentaires et d'excellentes réponses. Ce qui est formidable quand on intervient vers la fin, c'est que la discussion a soulevé quelques questions de plus en cours de route.

Nous effectuons des comparaisons entre les diverses provinces, et certaines se portent mieux que d'autres, et nous envisageons de peut-être les étudier. J'étais convaincu — cette question a été abordée en quelque sorte plus tôt, mais nous ne l'avons pas vraiment approfondie — qu'il s'agissait d'effectuer des comparaisons entre pays. Quels pays se sont récemment occupés de l'équité salariale ou s'occupent de l'équité salariale? Avons-nous des exemples, des noms de pays particuliers auxquels nous serions disposés à jeter un coup d'oeil pour examiner ce qu'ils font? Avons-nous un exemple de certains pays qui pourraient...

• (1905)

M. Anthony Giles: Je ne suis pas certain au sujet de l'équité salariale dans le sens étroit du terme, mais je pense qu'en général, les statistiques internationales montrent que les pays scandinaves sont les chefs de file mondiaux de la réduction des inégalités entre les sexes. Si je souhaitais étudier des modèles pour voir ce qui a été accompli et ce qu'il a fallu faire pour l'accomplir, c'est probablement là-bas que je commencerais.

Mme Justine Akman: Oui, j'ajouterais à cela qu'encore une fois, il est très important de faire la distinction entre l'équité salariale et les écarts salariaux. Je ne suis pas certaine si votre question concernait seulement l'équité salariale.

M. Terry Sheehan: Il n'y a pas de mal à se pencher sur l'équité salariale et sur ce que le Comité étudie, en quelque sorte. Parfois, il est bien d'effectuer des comparaisons avec d'autres pays du monde et de jeter un coup d'oeil à certaines des pratiques exemplaires.

Mme Justine Akman: Oui, comme l'a souligné mon collègue, la Finlande serait certainement un bon point de départ en ce qui concerne les écarts salariaux. Encore une fois, les pays nordiques ont tous des genres de réactions différentes aux écarts salariaux, y compris des façons d'aider les femmes à travailler selon des horaires variables, de meilleurs régimes de garde d'enfants, peut-être, que celui dont nous disposons actuellement au Canada, des soins subventionnés aux aînés, des prestations parentales, etc.

Toutes sortes de mesures sont prises pour combler l'écart salarial, mais, en ce qui concerne l'équité salariale en tant que telle, je ne suis pas la mieux placée pour répondre.

M. Terry Sheehan: Excellent, et j'en prends bonne note.

En outre, dans la présentation, il est mentionné que l'équité salariale dans le secteur privé sous réglementation fédérale a diminué au cours des 10 dernières années, mais qu'elle est encore importante. En 2015, pour chaque dollar gagné par un travailleur de sexe masculin, une travailleuse touchait environ 86,9 %, et, à partir de 2005, la différence n'est que de 5 cents. C'est alarmant.

Ensuite, il est question des employés, des syndicats ou des employeurs qui croient que l'équité salariale n'est pas atteinte en milieu de travail. Selon l'exposé, ils peuvent s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne.

Lorsque je regarde certaines des autres présentations, en particulier celle de Condition féminine sur l'équité salariale, elles expliquent à quel point la situation semble être, je dirais, mauvaise pour les femmes qui travaillent depuis un certain temps, qui sont déjà là et qui y sont depuis un bon moment, et c'est alarmant.

Ma première question est la suivante: d'accord, décrivez-moi tout simplement le processus du début à la fin pour que je puisse bien le comprendre. Que ferait une personne pour s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne? Quel est le processus du début à la fin, et quelle est sa durée? Combien de cas avons-nous recensés qui portent particulièrement sur le secteur privé sous réglementation fédérale?

Je vais m'arrêter là. J'essaie simplement de comprendre ce processus.

M. Anthony Giles: Je peux répondre en partie. Le nombre de cas est peu élevé. Je vous raconterai seulement, par exemple, qu'au cours des quatre dernières années, le nombre total de plaintes — émanant du secteur privé ou autre — a été de 10 seulement. Ce chiffre fluctue au fil des ans.

En ce qui concerne le processus, je pense que la Commission canadienne des droits de la personne est mieux placée pour vous fournir cette information. Toutefois, selon les dossiers publics, l'un des facteurs qui ont mené à l'établissement du comité Bilson, le groupe de travail sur l'équité salariale, était le temps et le coût que supposait le modèle actuel axé sur les plaintes. Je crois que c'était l'affaire de Postes Canada qui a pris plus de 30 ans à régler et qui a coûté une somme d'argent astronomique aux deux parties également.

M. Terry Sheehan: Oui, absolument, beaucoup de temps perdu, c'est certain.

Le problème, là-dedans, est le... Encore une fois, je regarde toutes les présentations que j'ai vues. Pour ce qui est de ma question en particulier, tout d'abord, je veux examiner la présentation de Condition féminine sur laquelle portait votre exposé, Justine. Vous avez abordé un certain nombre d'éléments, y compris le fait que les femmes sont sous-représentées dans les métiers.

J'ai passé une partie de ma vie active dans les métiers. Je pense que le taux était d'environ 28 \$ — il figure sur l'une des diapositives — comparativement à environ 20 \$, grosso modo. Si nous regardons le secteur privé sous réglementation fédérale et des endroits comme Air Canada ou le CN, est-ce que c'est aussi le cas dans le secteur privé sous réglementation fédérale, c'est-à-dire que les gens de métier touchent un salaire différent en fonction de leur sexe? Je songe à la mécanique de machinerie lourde ou à l'entretien d'aéronefs et à ce genre de poste.

Cette situation se produit-elle également dans notre fonction publique fédérale ainsi que dans notre secteur privé sous réglementation fédérale?

•(1910)

La présidente: Malheureusement, il ne reste que deux secondes. Je suis désolée.

M. Anthony Giles: Je suis désolé. Je ne sais pas.

La présidente: D'accord. Nous allons passer à la prochaine série de questions de sept minutes, avec M. Albas.

M. Dan Albas: Merci, madame la présidente.

Je vais poser une question rapide, puis céder la parole à ma collègue, car il y a une question que je n'ai pas eu l'occasion de poser plus tôt.

Je crois que c'est dans l'exposé de Condition féminine que des statistiques compilées par Statistique Canada depuis 1997 ont été présentées, mais la neuvième diapositive du dossier fourni par Emploi et Développement social Canada énonce ce qui suit: « Un écart salarial entre les sexes est toujours observé dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Cependant, cet écart a diminué pendant les 10 dernières années ». Encore une fois, il va de là où il se situait, en 2005, soit 81,9 cents, à 86,9 cents maintenant.

Comprenons-nous pourquoi? Je sais que, dans l'ensemble, le salaire du travailleur médian moyen a augmenté, mais comment expliquons-nous cette statistique? Y a-t-il eu une réflexion à ce sujet?

M. Anthony Giles: Non. Il s'agit seulement de calculs simples fondés sur les données de Statistique Canada. Pour comprendre pourquoi ce changement se produit, il faudrait effectuer des recherches beaucoup plus détaillées et une analyse pour cerner le problème et découvrir quelles forces sont à l'oeuvre.

M. Dan Albas: Ces renseignements proviennent-ils d'une étude de la population active qui est menée régulièrement?

M. Anthony Giles: Oui, les données sous-jacentes proviennent de Statistique Canada. Quant à la façon dont nous découvrons ce qui se passe dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale, comme Statistique Canada ne divise pas ses données en catégories fédérale et provinciale, nous prenons les secteurs prédominants qui relèvent de la compétence fédérale et les appliquons aux données de Statistique Canada afin d'effectuer des estimations concernant les tendances à l'échelon fédéral.

M. Dan Albas: Simplement pour que ce soit clair: vous prenez les données de Statistique Canada et vous en extrayez en particulier pour l'échelon fédéral...? D'accord. Merci beaucoup.

Marilyn, allez-y.

Mme Marilyn Gladu: Très bien.

Pour donner suite à la question de ma collègue du NPD, le rapport de 2004 laissait entendre que, si on adoptait la loi sur l'équité salariale ainsi que tous les outils et les ressources liés au processus de plainte... À votre avis, quel ministère est le mieux placé pour fournir ces outils et ressources? Ensuite, quel ministère ou organisme est le mieux placé pour assurer la surveillance mentionnée?

Condition féminine? Je sais que vous voulez...

Mme Justine Akman: Non, je pense que je ferais mieux de passer mon tour.

M. Anthony Giles: Est-ce que quelqu'un veut répondre à cette question?

Des voix: Oh, oh!

Mme Manon Brassard: Je pense que cette question doit être étudiée en détail.

Si nous sommes trois, c'est que nous avons tous les trois un rôle stratégique à jouer dans une certaine mesure. Je dirais que le ministère de la Justice voudrait probablement avoir son mot à dire du point de vue de la Charte également. Ce n'est pas aussi défini que ça en a l'air. Je crois que le rapport Bilson avait prévu une structure qui n'est pas tellement dirigée par les ministères. Il y avait une commission et un tribunal.

M. Anthony Giles: Oui, je serais d'accord avec cette réponse. Je pense qu'en raison de la nature du problème, il est naturel qu'un certain nombre de ministères doivent intervenir, puis le choix est le suivant: créons-nous quelque chose de distinct, comme l'avait recommandé le groupe de travail sur l'équité salariale, ou bien trouvons-nous un moyen de partager la responsabilité?

Je ne suis pas certain de connaître la meilleure réponse à cette question, mais je dirai que, selon mon expérience de travail sur des enjeux comme celui-ci partout au gouvernement, on n'en arriverait pas à une situation où tout le monde tenterait de rejeter la responsabilité ailleurs. La compréhension de l'existence d'un problème est authentique, de même que la volonté de travailler à le régler.

• (1915)

Mme Justine Akman: Si je pouvais seulement ajouter un élément de la part de Condition féminine... Quand le Comité permanent de la condition féminine a étudié cette question dans le passé, la recommandation était que les ministères de la Justice et du Travail continuent de diriger les travaux là-dessus, et je crois que c'était en 2004. Le ministère de la Justice a assurément un rôle à jouer à cet égard, lui aussi.

Mme Shannon Stubbs (Lakeland, PCC): J'ai une question concernant le point où Terry voulait en venir, et j'espère que je comprends bien cet élément.

Je crois savoir que le Code canadien du travail confère aux inspecteurs du Programme du travail le pouvoir d'examiner les dossiers salariaux, puis de recueillir des renseignements relativement à l'équité salariale, et qu'ensuite, les inspecteurs peuvent aviser la Commission canadienne des droits de la personne s'ils trouvent des éléments de preuve de discrimination salariale fondés sur le sexe dans l'établissement.

Pouvez-vous nous donner une idée de la fréquence à laquelle les inspecteurs du Programme du travail exercent cette autorité et nous dire s'ils ont le pouvoir de procéder ensuite à des vérifications et de surveiller la conformité en ce qui a trait à l'équité salariale?

M. Anthony Giles: Je me posais moi-même cette question, alors je ne peux pas vraiment y répondre.

Je ne suis pas certain d'où provenait l'idée d'habiliter les inspecteurs du Programme du travail à signaler les cas à la commission, au départ, et quelques cas ont été signalés dans les premières années, mais il a été déterminé — et l'expérience l'a confirmé — que la nature des inspections effectuées par ces inspecteurs, qui viennent vérifier les salaires versés — qu'il s'agisse des heures de travail ou d'une réglementation adéquate, et ainsi de suite — ne leur procure pas très souvent le genre de renseignements dont ils auraient besoin pour même soupçonner qu'il pourrait y avoir rémunération inéquitable pour un travail de valeur équivalente.

Les efforts déployés dans le cadre du programme se sont ensuite transformés en un rôle de formation et en un rôle de soutien afin que, si des employés venaient poser une question particulière, nous puissions leur donner une réponse directe ou les aiguiller vers la

bonne personne à la Commission canadienne des droits de la personne.

Au cours des dernières années, je pense qu'il n'y a eu aucun aiguillage... certainement pas au cours des cinq dernières années, c'est-à-dire la période que nous avons vérifiée.

Mme Shannon Stubbs: Pour ce qui est du Programme de contrats fédéraux — je pense que ce programme relève du Programme du travail — et de la question de la conformité, vous avez expliqué plus tôt l'expérience de certains sous-traitants en matière de conformité. Connaissez-vous des employeurs qui ont refusé de continuer à être enregistrés au titre du Programme de contrats fédéraux en raison d'exigences liées à l'équité en matière d'emploi?

La présidente: Notre temps est écoulé, désolée.

Voulez-vous donner suite à cette question, madame Benson?

Mme Sheri Benson: Bien sûr, je veux bien donner suite à cette question. J'aimerais entendre la réponse.

M. Anthony Giles: Je ne connais pas la réponse à cette question.

Y a-t-il déjà eu un sous-traitant fédéral qui a arrêté de soumissionner à l'égard de contrats fédéraux en raison des obligations liées au Programme de contrats fédéraux? Je ne sais pas. Je pourrais vérifier auprès de notre ministère et revenir vous donner une réponse.

La présidente: Madame Benson.

Mme Sheri Benson: Merci.

Tout d'abord, il y a deux choses. Le Comité se penche sur l'équité salariale au lieu de... En ce moment, il est illégal de faire de la discrimination salariale, alors si une personne est un mécanicien de machinerie lourde et une autre, une mécanicienne de machinerie lourde, et que leur salaire est différent, c'est contraire à la loi. Mais, là où nous voulons en venir — et c'est l'objet du rapport de 2004 —, c'est au fait que des gens accomplissent des tâches de valeur égale, mais que, comme les tâches sont accomplies principalement par des femmes ou qu'il s'agit principalement de professions exercées par des femmes, la discrimination a lieu à grande échelle.

Pour revenir sur ce que vous disiez, ce n'est pas facile à découvrir, et il n'est certes pas facile pour une personne de s'en rendre compte. Vous êtes là avec 3 000 autres personnes, et aucune ne touche le même salaire ou un salaire suffisant. C'est difficile.

Le système axé sur les plaintes a été mis à l'essai, puis nous avons dévié de notre trajectoire et avons amené la fonction publique à mettre au point sa propre version. Ensuite, il y a les employeurs sous réglementation fédérale qui font quelque chose de différent.

Simplement pour en revenir à ma question, parce que j'ai vraiment l'impression que nous pouvons prendre des mesures à l'égard de ce problème, avec respect, je comprends que bien des ministères possèdent de l'expertise dans des domaines qui touchent l'équité salariale, mais je suis préoccupée par la conversation au sujet de qui va commencer quand, et qui va diriger, et à même le budget de qui proviendront les fonds... Ces éléments me préoccupent. On tient ces conversations d'ordre administratif, et, pour être cynique, nous n'arrêtons pas d'en parler, au lieu de...

Je souhaiterais entendre la réponse de chacun de vos ministères. Avez-vous tenu une conversation au sujet de l'équité salariale et de là où elle s'insère, si elle sera enchâssée dans le mandat du ministre ou a-t-elle fait partie d'une conversation? Je voudrais seulement des clarifications concernant votre rôle relativement à l'équité salariale.

•(1920)

M. Anthony Giles: Nous n'avons pas tenu le genre de conversation auquel vous faites allusion, et la raison est que, compte tenu du processus qui a été créé lors de la mise sur pied du Comité, depuis que la motion a été présentée en Chambre et depuis la création du Comité, notre travail a consisté à: a) commencer à recueillir les renseignements que vous pourriez nous avoir demandés; et b) commencer à étudier les questions sur lesquelles nous sommes tous en train de nous pencher afin que nous soyons prêts à conseiller conjointement le gouvernement au sujet de la façon de réagir aux recommandations du Comité. Ainsi, du moins dans le cas de notre ministère, nous ne sommes pas déjà en train de réfléchir à une solution à ce partage de responsabilités. Il est trop tôt pour cela, compte tenu du processus qui a été mis en place.

Mme Justine Akman: Comme je l'ai mentionné dans mon exposé, l'écart salarial est fermement intégré dans la lettre de mandat de la ministre, et elle a déjà commencé à travailler sur cette question, avec ses collègues, de diverses manières, et elle continuera de le faire.

Mme Sheri Benson: Je voudrais revenir sur un élément un peu plus précis, et il concerne Condition féminine. Je fais fond sur les commentaires que vous avez formulés, Justine, selon lesquels la lettre de mandat contient une demande de la ministre concernant la réalisation de certains progrès à l'égard de la réduction de l'écart salarial, qui, si je comprends bien, englobe beaucoup plus que seulement l'équité salariale. Il s'agit d'un élément à l'égard duquel vous pouvez commencer à prendre des mesures et que vous pouvez commencer à étudier, alors peut-être que vous pourriez nous expliquer un peu comment vous pourriez vous pencher sur cet élément et ce que cela pourrait ajouter à notre conversation, car je sais que l'équité salariale ne va pas régler tous les problèmes et que vous voulez être en mesure de vous concentrer sur un volet.

Aujourd'hui, le Comité a l'occasion de se concentrer sur l'équité salariale, alors en quoi votre travail pourrait-il éclairer ce volet?

Mme Justine Akman: Dans mon exposé, j'ai mentionné les facteurs qui contribuent à l'écart salarial, mais la lettre de mandat de divers ministres contient actuellement des éléments différents qui pourraient en fait jouer un rôle relativement à l'écart salarial. On en est en train d'élaborer un cadre national relativement à la garde d'enfants, de travailler sur une stratégie de lutte contre la pauvreté et sur des ententes de travail plus flexibles, et on travaille davantage avec le ministère de l'Emploi et du Développement social pour améliorer la situation des femmes en apprentissage et dans les métiers. La liste est très longue. Les idées sont nombreuses et diverses.

Bien entendu, beaucoup de ces travaux ne sont pas de ressort fédéral, alors il sera très important de mobiliser les provinces et les territoires. Notre ministère mobilise les ministres et les organismes qui sont responsables de la condition féminine, mais, bien sûr, il sera aussi très important que les provinces et les territoires tendent la main à l'ensemble de leurs gouvernements.

•(1925)

La présidente: Merci. Le temps est écoulé.

Je vois qu'il reste deux minutes avant 19 h 30, alors nous disposons de deux minutes pour Mme Dzerowicz, puis ce sera tout.

Mme Julie Dzerowicz: Ma question pourrait être très rapide.

Ma réflexion était presque identique à celle de Mme Benson. Je sais que vous n'avez aucune solution; nous ne sommes pas encore

rendus là. Toutefois, je me demande si, pour notre dernière minute et demie, vous auriez des conseils à nous donner, à ce stade de nos délibérations, à mesure que nous avançons et rencontrons des témoins et les ministres, en ce qui a trait à nos délibérations au sujet de la loi sur l'équité salariale.

Je vais simplement adresser la question à tout le monde.

M. Anthony Giles: Je me ferais l'écho d'une suggestion faite par une de mes collègues plus tôt ce soir. Il s'agissait d'étudier de près les deux provinces canadiennes qui ont emprunté cette voie et de leur demander ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné, et pourquoi elles ont pris certaines décisions et si elles sont encore heureuses de les avoir prises. Selon moi, le fait d'avoir de vrais exemples concrets ne peut qu'éclairer la réflexion à venir du Comité.

La présidente: Quelqu'un d'autre?

Nous avons 45 secondes.

Mme Manon Brassard: Je pense que la simplicité est le meilleur choix si on peut l'obtenir. Une partie du problème que pose le processus de plainte est qu'il est long, qu'il est coûteux et qu'il est complexe. Si, au bout du compte, on obtient quelque chose de plus simple, je pense qu'il s'agirait d'un progrès.

La présidente: Merci beaucoup.

Je veux remercier les témoins et tout le monde de leur présence ce soir.

Notre prochaine séance aura lieu mercredi, à 17 h 30. À ce moment-là, nous allons discuter du plan de travail et entendre le témoignage de l'analyste de la Bibliothèque pendant une heure.

Mme Julie Dzerowicz: Puis-je poser une question finale avant que nous ne partions?

Il semble y avoir un certain nombre de questions concernant des exemples à l'étranger. Pouvons-nous charger notre personnel de la Bibliothèque, ou qui que ce soit d'autre, de peut-être se pencher là-dessus? Il semble que les pays scandinaves soient des chefs de file en matière d'équité salariale. Je ne verrais pas d'inconvénient à obtenir un peu plus de recherche ou de renseignements au sujet de la Suède et peut-être de la Finlande. Si je me penche sur l'écart salarial entre les sexes et que je regarde le monde, je voudrais bien aussi étudier le cas de la Nouvelle-Zélande.

Je serais reconnaissante qu'on me procure un exemple de certains de vos « premiers de classe » qui pourraient être pertinents par rapport à notre système canadien. Selon moi, ça serait très utile. Est-ce possible?

La présidente: Cette demande ne requiert pas de motion.

Le Comité veut demander à la Bibliothèque un rapport sur les comparaisons internationales.

Mme Julie Mackenzie (attachée de recherche auprès du Comité): Oui, nous pourrions clarifier la question mercredi, quand nous parcourons le plan de travail. Nous pourrions certainement le faire. C'est une question de temps, car il y a beaucoup de séances à venir qui sont assez denses. Nous pourrions certainement rédiger quelque chose pour vous. La question est de savoir ce qui serait le plus utile et quand vous en aurez besoin.

La présidente: Merci.

Mme Julie Mackenzie: Je serais heureuse de le faire.

La présidente: La séance est levée. Nous reprendrons nos travaux mercredi.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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