

CONFIDENTIEL JUSQU'À  
PRÉSENTATION À LA  
CHAMBRE DES  
COMMUNES



CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA

**UNE ANALYSE DES EFFETS DE LA  
*LOI SUR L'ÉQUITÉ DANS LA RÉMUNÉRATION  
DU SECTEUR PUBLIC***

**Rapport du Comité permanent  
de la condition féminine**

**La présidente**

**L'hon. Hedy Fry, députée**

**JUIN 2009**

**40<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 2<sup>e</sup> SESSION**



---

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

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

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

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

**UNE ANALYSE DES EFFETS DE LA  
*LOI SUR L'ÉQUITÉ DANS LA RÉMUNÉRATION  
DU SECTEUR PUBLIC***

**Rapport du Comité permanent  
de la condition féminine**

**La présidente**

**L'hon. Hedy Fry, députée**

**JUIN 2009**

**40<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 2<sup>e</sup> SESSION**



# COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

## PRÉSIDENTE

L'hon. Hedy Fry

## VICE-PRÉSIDENTES

Patricia Davidson

Irene Mathyssen

## MEMBRES

Sylvie Boucher

Luc Desnoyers

Cathy McLeod

Tilly O'Neill-Gordon

Nicole Demers

Candice Hoepfner

L'hon. Anita Neville

Lise Zarac

## GREFFIÈRE DU COMITÉ

Danielle Bélisle

## BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Julie Cool, analyste

# **LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE**

a l'honneur de présenter son

## **SEPTIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les effets de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

Le 6 février 2009, le gouvernement fédéral a déposé la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*<sup>1</sup>, qui faisait partie du projet de loi omnibus C-10, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 janvier 2009 et mettant en œuvre des mesures fiscales connexes. Toute la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* correspond à une des dispositions du projet de loi C-10. D'autres dispositions de ce projet de loi prévoient des modifications corrélatives aux lois touchées par la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, et d'autres encore créent une période de transition en vue de l'entrée en vigueur de la Loi.

Le projet de loi C-10 a reçu la sanction royale le 12 mars 2009, devenant la *Loi d'exécution du budget de 2009*<sup>2</sup>. Les dispositions transitoires mentionnées plus haut ont pris effet à cette date, mais la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* comme telle et les modifications corrélatives entreront en vigueur à une date fixée par décret<sup>3</sup>.

Le Comité permanent de la condition féminine a, le 31 mars 2009, voté une motion afin d'étudier la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Il a tenu six réunions au cours desquelles ont comparu divers témoins, notamment du Secrétariat du Conseil du Trésor, du milieu de la recherche spécialisée dans le domaine de l'équité salariale, d'organisations non gouvernementales, d'associations patronales et de syndicats qui représentent plus de 200 000 employés de la fonction publique fédérale et du secteur privé sous réglementation fédérale.

La LERSP vise le Conseil du Trésor du Canada à titre d'employeur des ministères et organismes énumérés aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11, les organismes distincts agissant à titre d'employeurs pour les ministères et organismes énumérés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la Gendarmerie royale du Canada et les Forces canadiennes. Les employeurs sous réglementation fédérale non visés par la LERSP continuent d'être assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour tout ce qui concerne les plaintes d'équité salariale.

À l'exception des représentants de l'ETCOF (Employeurs des transports et communications de régie fédérale) et du Secrétariat du Conseil du Trésor, les témoins ont critiqué unanimement les régimes d'équité salariale établis au Canada en vertu de

---

1 *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, L.C. 2009, ch. 2, art. 394.

2 *Loi d'exécution du budget de 2009*, L.C. 2009, ch. 2.

3 L'article 394 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* constitue l'intégralité de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Les articles 395 à 398 établissent le cadre régissant la période de transition et le transfert de compétences de la Commission canadienne des droits de la personne et du Tribunal canadien des droits de la personne à la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour toutes les questions visées par la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Les articles 399 à 405 contiennent des modifications corrélatives à la Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. 1985, ch. H-6, et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22, art. 2.

l'ancienne loi et de la nouvelle. Le présent rapport fournit une brève description de la notion d'équité salariale et donne ensuite un aperçu des témoignages entendus par le Comité à propos de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

## Qu'est-ce que l'équité salariale?

« Un salaire égal pour un travail égal » est une expression couramment utilisée pour désigner la parité salariale entre les hommes et les femmes qui font partie de la population active au Canada. Selon ce concept, les personnes qui effectuent des tâches identiques dans un lieu de travail donné doivent recevoir le même salaire, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Les règles assurant un salaire égal pour un travail égal visent les formes de discrimination sexuelle explicites ou directes dans la rémunération.

La question de l'équité salariale, ou du « salaire égal pour un travail de valeur égale » est plus complexe. Selon les tenants de l'équité salariale, l'iniquité salariale est une forme de discrimination systémique par laquelle la sous-évaluation et la ségrégation du travail féminin sont intégrées au système de rémunération des employeurs. Dans un régime d'équité salariale, c'est la *valeur* intrinsèque des différents emplois ou des différentes catégories d'emplois qui est comparée plutôt que les emplois eux-mêmes. On estime que les emplois sont « de valeur égale » si le dosage de compétences, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail est identique, même si le travail est différent. Si, dans une organisation, un emploi réservé traditionnellement aux hommes est de valeur égale ou comparable à un autre emploi occupé traditionnellement par des femmes, il s'ensuit que les deux emplois doivent avoir une rémunération égale.

La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* utilise le terme « rémunération équitable ». Ce choix de terme a été expliqué par M<sup>me</sup> Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor :

Nous avons adopté le terme rémunération équitable pour mieux nous aligner sur le document de base dont le Canada est signataire, c'est-à-dire la convention internationale sur la rémunération équitable. Nous avons choisi le terme rémunération parce qu'il est plus englobant que salaire, et nous avons retenu le terme équitable parce que nous voulions revenir aux sources de notre obligation internationale<sup>4</sup>.

Traditionnellement, les emplois occupés par des femmes ont été financièrement sous-évalués par rapport aux emplois des hommes. Même si les hommes sont maintenant entrés dans des domaines de travail à prédominance féminine et vice versa, les inégalités salariales persistent. M<sup>me</sup> Marie-Thérèse Chicha (professeure, École de relations industrielles, Université de Montréal, à titre personnel) a déclaré au Comité que

---

4 M<sup>me</sup> Hélène Laurendeau (secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor), *Bleus* 16 juin 2009 (1205). [traduction]



« ce que l'on constate, c'est qu'aujourd'hui, il y a encore un écart salarial important entre les hommes et les femmes. Le recensement de 2006 a montré que l'écart salarial entre les hommes et les femmes variait entre 72 p. 100 et 85 p. 100 selon l'âge, et que ce pourcentage changeait très lentement<sup>5</sup> ».

Statistique Canada a présenté des données montrant que les femmes gagnent du terrain dans certains domaines. Par exemple, une proportion un peu plus élevée de femmes que d'hommes ont des diplômes universitaires et collégiaux. Dans certains secteurs, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a diminué. Ainsi, on a constaté récemment que, dans les professions de la santé, les femmes gagnaient 4 p. 100 de plus que les hommes, alors qu'en 1997 elles avaient 91 p. 100 du revenu des hommes. Dans le secteur des sciences naturelles et appliquées, la rémunération horaire des femmes représente en moyenne 88 p. 100 de celle des hommes, par rapport à 85 p. 100 en 1997. Dans les affaires, les finances et l'administration, elle représente en moyenne 85 p. 100 de celle des hommes, contre 83 p. 100 en 1997. Statistique Canada a signalé que « la différence la plus importante dans les salaires horaires entre les hommes et les femmes apparaît dans les professions des industries primaires, du secteur manufacturier et de la transformation, où le salaire horaire moyen des femmes se situait à environ 70 p. 100 de celui des hommes en 2008<sup>6</sup> ».

Une partie de cet écart salarial peut être attribué à des différences de participation au marché du travail entre les femmes et les hommes qui sont explicables, mais Statistique Canada a signalé que la moitié de l'écart ne pouvait pas être expliqué, comme l'indiquent les données du tableau 1.

---

5 M<sup>me</sup> Marie-Thérèse Chicha (professeure, École de relations industrielles, Université de Montréal, à titre personnel) *Témoignages*, 14 mai 2009 (1125).

6 M<sup>me</sup> Jane Badets, (Directrice, Division de la statistique sociale et autochtone, Statistique Canada), *Témoignages*, 26 mai 2009 (1210).

**Tableau 1**

**Explication de l'écart dans les gains horaires des hommes et des femmes  
dans le marché du travail canadien**

<b>Facteur</b>	<b>Pourcentage de l'écart expliqué</b>
<b>Expérience</b>	<b>11 %</b>
<b>Domaine d'études</b>	<b>4 %</b>
<b>Durée de l'emploi</b>	<b>2 %</b>
<b>À temps partiel</b>	<b>2 %</b>
<b>Statut syndical</b>	<b>1 %</b>
<b>Taille de l'entreprise</b>	<b>1 %</b>
<b>Industrie</b>	<b>15 %</b>
<b>Profession</b>	<b>7 %</b>
<b>Responsabilités liées à l'emploi</b>	<b>6 %</b>
<b>État matrimonial</b>	<b>1 %</b>
<b>Âge du plus jeune enfant</b>	<b>1 %</b>
<b>TOTAL EXPLIQUÉ</b>	<b>51 %</b>
<b>TOTAL INEXPLIQUÉ</b>	<b>49 %</b>

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1997.

Une partie de l'écart inexpliqué peut être attribuée à l'iniquité salariale.

## **Rôle du gouvernement fédéral dans l'équité salariale**

Au Canada, la plupart des milieux de travail sont régis par des lois provinciales. Le gouvernement fédéral est responsable de la législation qui vise certains employeurs, notamment les employeurs du secteur public fédéral et ceux du secteur privé sous réglementation fédérale.

Avant l'adoption de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (LERSP), le gouvernement fédéral s'occupait de l'équité salariale pour tous les employés relevant de sa compétence au moyen d'un régime fondé sur les plaintes prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>7</sup>. Cette loi interdisait les pratiques d'embauche discriminatoires chez les employeurs du secteur public fédéral et du secteur privé sous réglementation fédérale. L'article 11 se lit : « Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. »

---

<sup>7</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C., 1985, ch. H-6.

## Témoignages entendus par le Comité au sujet de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*

Tous les témoins ont reconnu que le régime actuel d'équité salariale, fondé sur les plaintes établi en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, n'est pas une bonne approche de l'équité salariale. Ils ont signalé les coûts élevés et les délais considérables résultant de la procédure de règlement des différends en matière d'équité salariale. Même s'ils s'entendaient sur la nécessité d'un changement, la grande majorité des témoins se sont montrés particulièrement critiques à l'égard de la LERSP. M<sup>me</sup> Gisèle Pageau (directrice des droits de la personne, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier) a dit au Comité :

Le gouvernement prétend que l'actuel régime d'équité salariale dans la fonction publique fédérale est devenu inopérant. Nous sommes d'accord, mais nous estimons que la loi fédérale sur l'équité salariale doit être rectifiée en adoptant le modèle législatif qui existe en Ontario ou au Québec dans ce domaine. La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* n'a rien à voir avec d'autres lois canadiennes sur l'équité salariale<sup>8</sup>.

Les témoins représentant les principaux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale (ETCOF) et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont tracé un portrait positif de la LERSP. M. John Farrell (directeur administratif, ETCOF) a indiqué :

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public a reçu l'aval d'ETCOF parce qu'elle est proactive plutôt que de faire appel à un système de plaintes et qu'elle impose tout autant aux syndicats, qui représentent les employés du secteur public fédéral, qu'au Conseil du Trésor, l'employeur, de mettre en oeuvre l'équité dans la rémunération par le truchement d'un plan destiné à instaurer et à maintenir ces importants droits humains ainsi que les objectifs en matière d'emploi.<sup>9</sup>

Tous les témoins ont accepté le point de vue du gouvernement selon lequel il faudrait une approche proactive de l'équité salariale, comme celle qu'a proposée le Groupe de travail sur l'équité salariale dans son rapport de 2004 intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*. La plupart des témoins n'estimaient toutefois pas que la LERSP avait les caractéristiques requises pour régler efficacement la question de l'équité salariale. Parmi les principales préoccupations exprimées, on trouvait que la loi contrevenait tant à la Charte qu'aux obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne; que l'équité salariale devait rester une affaire de droits de la personne et non pas, comme le prescrit la nouvelle loi, être intégrée à un régime de négociations collectives; que la LERSP oblige les femmes à déposer une plainte de leur propre chef, sans l'aide de leur syndicat; et que

---

8 M<sup>me</sup> Gisèle Pageau (directrice des droits de la personne, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier), *Témoignages*, 14 mai 2009 (1115).

9 M. John Farrell (directeur administratif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)), *Témoignages*, 28 mai 2009 (1110).

la LERSP restreindrait le principe et l'application de l'équité salariale dans le secteur public.

La majorité des témoins ont insisté sur le fait que l'équité salariale est une question de droits de la personne et non de relations de travail. Selon M<sup>me</sup> Gisèle Pageau (directrice des droits de la personne, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier) :

L'iniquité salariale fondée sur le sexe est une question de droits. Elle est le résultat d'une discrimination systémique dans les perceptions sociales de la valeur du travail traditionnellement accompli par les femmes. Par conséquent, considérer l'équité salariale comme une question syndicale à examiner à la table des négociations n'est pas seulement préjudiciable, mais reflète aussi une mauvaise interprétation de la nature de l'iniquité salariale. L'équité salariale doit demeurer une question de droits et ne doit pas faire partie d'un programme de négociation collective<sup>10</sup>.

Ils ont indiqué qu'en adoptant un modèle où l'équité salariale est négociée entre un agent négociateur et l'employeur, la LERSP éloigne le principe de l'équité salariale d'un régime fondé sur les droits de la personne.

D'autre part, l'ETCOF et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont soutenu que l'équité salariale est à la fois une question de droits de la personne et une question d'emploi. Dans sa présentation au Comité, M. David Olsen, de l'ETCOF, a souligné que :

Tout comme pour l'équité salariale, la Charte accorde un statut de droit humain fondamental à la liberté d'association des employés et au droit de constituer un groupe de négociation collective. Ce n'est pas parce que ces deux aspects sont considérés comme étant sacro-saints qu'on ne peut, selon nous, les aborder de front. D'ailleurs, il y a peut-être même lieu d'en disposer ainsi pour parvenir à un résultat équilibré sur les deux plans. J'ai entendu dire que l'équité salariale n'est pas négociable. Nous sommes d'accord, mais il faut convenir que, selon de nombreux universitaires<sup>11</sup>, la meilleure façon de parvenir à l'équité salariale consiste à passer par la négociation collective. Elle constitue en effet la tribune où les salaires et les avantages sont conclus entre un syndicat et un patron et elle doit être, selon nous, la tribune où se règlent les questions d'équité salariale.<sup>12</sup>

Dans son mémoire, l'ETCOF a mentionné que les arbitres du travail sont régulièrement confrontés à des questions complexes d'accommodement dans le domaine des droits de la personne et a dit croire que le mécanisme de recours offert par la Commission des relations de travail dans la fonction publique est satisfaisant.

---

10 M<sup>me</sup> Gisèle Pageau (directrice des droits de la personne, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier), *Témoignages*, 14 mai 2009 (1110).

11 A titre d'exemple le mémoire soumis par ETCOF comprenait une présentation du professeur Paul Weiler de la Faculté de droit de Harvard.

12 M. David Olsen (directeur adjoint des services juridiques, Société canadienne des postes, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)), *Témoignages*, 28 mai 2009 (1115).

Certains témoins ont indiqué que le seuil fixé pour définir un « groupe à prédominance féminine » en vertu de la nouvelle loi est trop élevé. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit des seuils différents selon la taille des entreprises pour déterminer qu'un groupe d'emplois est à prédominance « féminine » ou « masculine » (70 p. 100 pour les groupes professionnels de moins de 100 membres; 60 p. 100 pour les groupes de 100 à 500 membres et 55 p. 100 pour les groupes de plus de 500 membres). M<sup>me</sup> Patty Ducharme, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a dit qu' « il sera plus difficile de revendiquer l'équité salariale, car la loi redéfinit la notion de groupes d'emplois à prédominance féminine. Ces groupes doivent dorénavant être composés d'au moins 70 p. 100 de femmes<sup>13</sup> ».

Les témoins du Secrétariat du Conseil du Trésor ont signalé que la majorité des plaintes déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis 30 ans venaient de groupes représentant un seuil de 70 p. 100. Ils ont aussi expliqué que ce seuil correspondait à la pratique actuelle en Nouvelle-Zélande et au Manitoba.

Plusieurs témoins ont critiqué le fait que la LERSP obligera les femmes à déposer une plainte de leur propre chef, sans l'aide de leur syndicat. Selon l'article 41 de la LERSP :

41. (1) L'employeur ou l'agent négociateur qui contrevient aux articles 15, 22 ou 36 ou à une ordonnance rendue par la Commission en vertu de la présente loi commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50 000 \$.

(2) L'employeur qui contrevient à l'article 44 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 25 000 \$.

(3) Il ne peut être intenté de poursuite pour infraction aux paragraphes (1) et (2) sans le consentement de la Commission<sup>14</sup>.

M<sup>me</sup> Isabelle Roy, avocate-conseil, Bureau national, Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a dit au Comité :

[...] une employée qui souhaite déposer une plainte liée à l'équité salariale, ce qui est très complexe, coûteux et étroitement lié aux groupes de négociation en général, doit maintenant procéder sans l'appui de son syndicat et sans l'appui d'une commission spécialisée, comme c'était le cas pour la Commission canadienne des droits de la personne [...] la loi en question interdit aux syndicats d'aider leurs membres dans la préparation et le dépôt des plaintes en matière d'équité salariale. Cette interdiction, qui

---

13 M<sup>me</sup> Patty Ducharme (vice-présidente exécutive nationale, Bureau de direction, Alliance de la Fonction publique du Canada), *Témoignages*, 12 mai 2009 (1235).

14 *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, L.C. 2009.

est accompagnée dans la loi par des sanctions pénales, viole clairement à la fois la liberté d'expression et la liberté d'association protégées en vertu de la Charte<sup>15</sup>.

L'ETCOF, en revanche, est d'avis qu'en permettant à des employés insatisfaits de déposer une plainte de leur propre chef sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, on risque que « la question de la rémunération équitable ne soit pas définitivement réglée dans le cadre du processus de négociations collectives<sup>16</sup> ».

Le tableau 2 illustre les similitudes et les différences entre les opinions exprimées par la majorité des témoins et les opinions des témoins représentant le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'ETCOF :

**Tableau 2**

**Préoccupations soulevées au sujet de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* et réponses données**

<b>Préoccupation soulevée par la majorité des témoins</b>	<b>Réponse du Secrétariat du Conseil du Trésor et de l'ETCOF</b>
L'équité salariale est une question de droits de la personne, et non d'emploi.	L'équité salariale est à la fois une question de droits de la personne et une question d'emploi.
Le seuil établi par la nouvelle loi pour définir un groupe « à prédominance féminine » est trop élevé.	Le seuil de 70 p. 100 est utilisé par d'autres gouvernements et viserait la majorité des cas examinés depuis 30 ans en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> .
Les femmes doivent déposer une plainte d'équité salariale sans l'aide de leur syndicat.	L'ETCOF craint qu'il puisse être difficile de prouver que des employés ont été encadrés par leur syndicat.

15 M<sup>me</sup> Isabelle Roy, avocate-conseil, Bureau national, Institut professionnel de la fonction publique du Canada, *Témoignages*, 12 mai 2009 (1230).

16 Employeurs des transports et communications de régie fédérale, mémoire pour la comparution de l'ETCOF devant le Comité permanent de la condition féminine sur le projet de loi C-10, partie 11, article 394, *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

Compte tenu des préoccupations formulées par la majorité des témoins, il est recommandé :

### **RECOMMANDATION**

**Que le gouvernement abroge la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* et la remplace par une loi fédérale proactive sur l'équité salariale, tel que recommandé par le Groupe de travail sur l'équité salariale dans son rapport intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*.**





# ANNEXE A

## LISTE DES TÉMOINS

Organisations et individus	Date	Réunion
<p><b>Institut professionnel de la fonction publique du Canada</b></p> <p>Geoffrey Grenville-Wood, conseiller général aux affaires juridiques, Bureau national, Direction juridique</p> <p>Isabelle Roy, avocate-conseil, Bureau national</p>	2009/05/12	20
<p><b>Alliance de la Fonction publique du Canada</b></p> <p>Andrée Côté, agente, programme des femmes et des droits de la personne, Direction des programmes</p> <p>Patty Ducharme, vice-présidente exécutive nationale, Bureau de direction</p>		
<p><b>À titre personnel</b></p> <p>Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire, école de relations industrielles, Université de Montréal</p>	2009/05/14	21
<p><b>Congrès du travail du Canada</b></p> <p>Barbara Byers, vice-présidente exécutive</p> <p>Teresa Healy, analyste principale, Service des politiques économiques et sociales</p>		
<p><b>Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier</b></p> <p>Gisèle Pageau, directrice des droits de la personne</p>		
<p><b>Statistique Canada</b></p> <p>Jane Badets, directrice, Division de la statistique sociale et autochtone</p> <p>Rosemary Bender, directrice générale, Statistique des domaines spécialisés du recensement, social et démographique</p> <p>Cara Williams, chef, analyse et recherche sociale, Division de la statistique sociale et autochtone</p>	2009/05/26	22
<p><b>Confédération des syndicats nationaux (CSN)</b></p> <p>Claudette Carbonneau, présidente</p>	2009/05/28	23
<p><b>Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)</b></p> <p>John Farrell, directeur administratif</p>		

Organisations et individus	Date	Réunion
<b>Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)</b>	2009/05/28	23
David Olsen, directeur adjoint des services juridiques, Société canadienne des postes		
<b>Syndicat des employés de la Banque Laurentienne</b>		
Danielle Casara, vice-présidente		
<b>À titre personnel</b>	2009/06/04	25
Margot E. Young, professeure agrégée en droit, Université de la Colombie-Britannique		
<b>Fédération canadienne des femmes diplômées des universités</b>		
Susan Russell, directrice générale		
<b>Association nationale Femmes et Droit</b>		
Susan Russell, membre du comité national de direction		
<b>Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes</b>		
Joanna Birenbaum, directrice du litige		
<b>Secrétariat du Conseil du Trésor</b>	2009/06/16	28
Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération		
Dan Danagher, directeur exécutif, Relations de travail et opérations de rémunération		

## **ANNEXE B LISTE DES MÉMOIRES**

---

### **Organisations et individus**

---

**Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Chicha, Marie-Thérèse**

**Congrès du travail du Canada**

**Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)**

**Fédération canadienne des femmes diplômées des universités**

**Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes**

**Institut professionnel de la fonction publique du Canada**



# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([séances nos 20, 21, 22, 23, 25, 28 et 29](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,

L'hon. Hedy Fry, députée



## **Opinion dissidente du Parti conservateur ayant trait au rapport intitulé: Une analyse des effets de la Loi sur L'équité dans la rémunération du secteur public**

---

Les membres conservateurs qui siègent à ce comité ont de nombreuses réserves à l'endroit de recommandation énoncées dans ce rapport. De plus, ils sont extrêmement inquiets de constater que l'on a rédigé et examiné l'avant-projet de rapport avant que le Comité ait pu entendre tous les témoins. Les membres conservateurs croient à l'importance d'examiner à fond les différents aspects de cette question importante, et ils ont été consternés de voir que l'on présentait une ébauche de rapport au Comité avant que tous les témoins aient eu l'occasion de se faire entendre.

Le gouvernement conservateur respecte le principe de parité salariale pour des fonctions équivalentes. C'est en raison de son engagement envers ce droit humain fondamental que le gouvernement a présenté la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, laquelle a obtenu le soutien du Parti libéral, et la sanction royale le 12 mars 2009.

Les membres du Comité permanent de la condition féminine ont maintes fois entendu de la part de témoins crédibles que le système précédent d'équité en matière d'emploi était défectueux et ne tenait pas compte adéquatement des intérêts des femmes; l'ancien système fondé sur les plaintes était trop lourd, coûteux et axé sur la confrontation. Ce système obligeait les femmes à patienter des décennies avant que les commissions des droits de la personne et les tribunaux puissent résoudre leur plainte.

Les membres conservateurs du Comité permanent croient que la parité salariale constitue un droit humain fondamental et que les femmes ne devraient pas attendre avant d'obtenir un salaire juste. De plus, on devrait exiger tant des syndicats que des employeurs qu'ils garantissent aux femmes un salaire équitable, proactivement, au cours du processus de négociation, ce que prévoit la nouvelle *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

Les membres conservateurs sont d'avis qu'il est important d'insister fortement sur le fait que la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* n'a pas modifié le droit à l'équité salariale, mais bien qu'elle a changé le système afin que les femmes n'aient plus à patienter des décennies avant de faire valoir leur droit inhérent au principe de parité salariale pour des fonctions équivalentes.

Les membres conservateurs voudraient souligner les témoignages suivants :

[traduction] « L'histoire de la négociation collective est jalonnée d'exemples de réussite ayant trait à l'établissement de salaires justes, aux heures et aux conditions de travail, entre autres les congés parentaux ainsi que la santé et la sécurité en matière d'emploi. Il n'est donc pas étonnant que plusieurs études canadiennes, y compris celles menées pour le compte de l'Organisation internationale du travail, ainsi que l'étude effectuée dans le cadre du Symposium des femmes, organisé par le Congrès du travail du Canada, aient contenu des recommandations afin de réaliser la parité salariale au moyen de la négociation collective. » – M<sup>me</sup> Hélène Laurendeau – (28<sup>e</sup> rencontre)

[traduction] « L'Ontario, le Manitoba et le Québec possèdent des régimes qui exigent la proactivité que nous prônons. Cependant, aucun de ces régimes ne prévoit d'obligations claires pour les employeurs et les agents négociateurs de discuter des enjeux d'équité salariale au moment même d'établir ou de revoir les salaires. C'est justement ce que la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* exige d'eux, et ce faisant, la *Loi* s'attaque directement au problème. La loi prévoit des critères rigoureux en matière de transparence, de partage de l'information, de recours, et en ce qui a trait à la conduite régulière d'évaluations liées à la rémunération équitable. La *Loi* ne permet pas aux parties de faire fi de ce droit fondamental, mais au contraire, elle précise les obligations des parties pour ce qui est de déterminer régulièrement la façon d'atteindre et de maintenir ce droit. Ce faisant, on reconnaît dans cette loi la longue tradition positive ayant trait à l'application et à la protection des droits de la personne au moyen de la négociation collective, laquelle constitue en soi un droit fondamental. » – M<sup>me</sup> Hélène Laurendeau – (28<sup>e</sup> rencontre)

[traduction] « La mise en place de l'équité en matière de rémunération relève à la fois des droits de la personne et de l'administration du travail, d'où la nécessité de recourir à une solution fondée sur les droits de la personne et sur l'emploi. » – M. John Farrell – (22<sup>e</sup> rencontre)



[traduction] «...nous estimons que cette loi renferme d'importants principes et des dispositions valables qui favoriseront l'application juste et pragmatique du principe de l'équité salariale par les employeurs et les syndicats du secteur public fédéral. » – M. David Olsen – (22<sup>e</sup> rencontre)

Les membres conservateurs appuient le gouvernement dans ses efforts continus pour réaliser le droit des femmes employées du gouvernement fédéral, à l'échelle du pays, d'obtenir l'équité salariale, et ils attendent avec impatience la réaction du gouvernement à ce rapport.