Second Session
Fortieth Parliament, 2009

SENATE OF CANADA

Proceedings of the Standing Senate Committee on

Human Rights

Chair:
The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, May 25, 2009

Issue No. 7

Fifth meeting on:

Issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations

and

Second meeting on:

The elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009: dealing with equitable compensation (Part 11)

WITNESSES:
(*See back cover*)

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SÉNAT DU CANADA

Délibérations du Comité sénatorial permanent des

Droits de la personne

Présidente :
L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Le lundi 25 mai 2009

Fascicule n° 7

Cinquième réunion concernant :

L'évolution de diverses questions ayant traits aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne

et

Deuxième réunion concernant :

Les éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11)

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

47240

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Brazeau	Munson
* Cowan	Neufeld
(or Tardif)	Pépin
* LeBreton, P.C.	Poy
(or Comeau)	Stratton
Mitchell	

* Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Mitchell was added to the membership of the committee (*May 25, 2009*).

The Honourable Senator Pépin replaced the Honourable Senator Lovelace Nicholas (*May 25, 2009*).

The Honourable Senator Neufeld replaced the Honourable Senator Martin (*May 21, 2009*).

The Honourable Senator Stratton replaced the Honourable Senator Nancy Ruth (*May 21, 2009*).

The Honourable Senator Brazeau replaced the Honourable Senator Stratton (*May 21, 2009*).

The Honourable Senator Stratton replaced the Honourable Senator Brazeau (*May 19, 2009*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Adams (*May 12, 2009*).

The Honourable Senator Goldstein retired (*May 11, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Munson
* Cowan	Neufeld
(ou Tardif)	Pépin
* LeBreton, C.P.	Poy
(ou Comeau)	Stratton
Mitchell	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Mitchell est ajouté à la liste des membres du comité (*le 25 mai 2009*).

L'honorable sénateur Pépin a remplacé l'honorable sénateur Lovelace Nicholas (*le 25 mai 2009*).

L'honorable sénateur Neufeld a remplacé l'honorable sénateur Martin (*le 21 mai 2009*).

L'honorable sénateur Stratton a remplacé l'honorable sénateur Nancy Ruth (*le 21 mai 2009*).

L'honorable sénateur Brazeau a remplacé l'honorable sénateur Stratton (*le 21 mai 2009*).

L'honorable sénateur Stratton a remplacé l'honorable sénateur Brazeau (*le 19 mai 2009*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Adams (*le 12 mai 2009*).

L'honorable sénateur Goldstein a pris sa retraite (*le 11 mai 2009*).

Published by the Senate of Canada

Available from: Public Works and Government Services Canada
Publishing and Depository Services, Ottawa, Ontario K1A 0S5

Also available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Publié par le Sénat du Canada

Disponible auprès des: Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt, Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Aussi disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, May 25, 2009
(8)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:30 p.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable A. Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Jaffer, McCoy, Mitchell, Munson, Nancy Ruth, Neufeld, Pépin, Poy and Stratton (11).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, March 12, 2009, the committee continued its examination of the following elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009: those elements dealing with equitable compensation (Part 11). (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 6.*)

WITNESSES:

Treasury Board Secretariat of Canada:

Hélène Laurendeau, Assistant Secretary, Labour Relations and Compensation Operations;

Dan Danagher, Executive Director, Program Integrity, Labour Relations and Compensation Operations.

Association of Canadian Financial Officers:

Milt Isaacs, President and Chair of the Board of Directors.

Public Service Alliance of Canada:

Patty Ducharme, National Vice-President.

As an individual:

Daphne Taras, Professor of Labour Relations, Haskayne School of Business, University of Calgary.

Professional Institute of the Public Service of Canada:

Geoffrey Grenville-Wood, General Counsel.

Ms. Laurendeau made a presentation and, with Mr. Danagher, answered questions.

At 7:45 p.m., the committee suspended.

At 7:50 p.m. the committee resumed.

Mr. Isaacs, Ms. Ducharme, Ms. Taras, and Mr. Grenville-Wood each made a statement and together answered questions.

At 9:04 p.m., the committee suspended.

At 9:09 p.m., pursuant to rule 92(2)(f),the committee resumed in camera to consider a draft report.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 25 mai 2009
(8)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 30, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Jaffer, McCoy, Mitchell, Munson, Nancy Ruth, Neufeld, Pépin, Poy et Stratton (11).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 12 mars 2009, le comité poursuit son examen des éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11). (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 6 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération;

Dan Danagher, directeur exécutif, Intégrité des programmes, Relations de travail et opérations de rémunération.

Association canadienne des agents financiers :

Milt Isaacs, président de l'association et président du Conseil d'administration.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Patty Ducharme, vice-présidente nationale.

À titre personnel :

Daphne Taras, professeure de relations de travail, Haskayne School of Business, Université de Calgary.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Geoffrey Grenville-Wood, avocat général.

Mme Laurendeau fait une déclaration, puis avec l'aide de M. Danagher, répond aux questions.

À 19 h 45, le comité suspend ses travaux.

À 19 h50, le comité reprend ses travaux.

M. Isaacs, Mme Ducharme, Mme Taras et M. Grenville-Wood font une déclaration, puis ensemble, répondent aux questions.

À 21 h 4, le comité suspend ses travaux.

À 21 h 9, conformément à l'article 92(2)f) du Règlement, le comité se réunit à huis clos pour examiner un projet de rapport.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination of issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

It was agreed that senators' staff be permitted to remain in the room for the in camera session.

It was agreed that the draft report be adopted as amended.

At 9:15 p.m., pursuant to rule 92(2)(e),the committee proceeded to the consideration of a draft agenda.

It was moved:

> That the committee undertake a study of United Nations Security Council Resolution 1325;
>
> That such study be conducted within the ambit of the order of reference adopted by the Senate on March 4, 2009, authorizing this committee to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations; and
>
> That the study examine Canada's role in strengthening human rights mechanisms, including equality between women and men, in selected conflict-affected countries with particular reference to Canada's:
>
> 1. implementation of United Nations Security Council Council Resolution 1325;
> 2. participation in relevant United Nations conflict resolution and peace mechanisms, such as the Peacebuilding Commission and Fund; and,
> 3. departmental programs and initiatives.

The question being put on the motion, it was adopted.

At 9:20 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son examen de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

Il est convenu de permettre au personnel de rester dans la salle pendant le huis clos.

Il est convenu d'adopter le projet de rapport modifié.

À 21 h 45, conformément à l'article 92(2)e) du Règlement, le comité examine un projet d'ordre du jour.

Il est proposé :

> Que le comité examine la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies;
>
> Que l'étude soit menée conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le 4 mars 2009, lequel autorise le comité à étudier et surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne; et
>
> Que l'étude porte sur le rôle joué par le Canada dans le renforcement des mécanismes de protection des droits de la personne, y compris l'égalité entre les sexes, dans certains pays touchés par des conflits, et notamment au chapitre de :
>
> 1. la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies;
> 2. la participation aux mécanismes de résolution des conflits et de restauration de la paix des Nations Unies, comme la Commission et le Fonds de consolidation de la paix; et
> 3. l'élaboration d'initiatives et de programmes ministériels.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

À 21 h 20, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, May 25, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:30 p.m. to examine the following elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009: those elements dealing with equitable compensation (Part 11).

Senator A. Raynell Andreychuk (*Chair***)** in the chair.

[*English*]

The Chair: This is the Standing Senate Committee on Human Rights. We are here to examine the following elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act 2009, in particular, those elements dealing with the equitable compensation, Part 11. As committee members will recall, Bill C-10, the Budget Implementation Act, was passed and we were given the reference to study the subject matter of equitable compensation in Part 11.

We are pleased to have Ms. Hélène Laurendeau, from the Treasury Board Secretariat of Canada. We trust you are feeling better, and thank you for appearing at this time. With Ms. Laurendeau is Mr. Dan Danagher, Executive Director, Program Integrity, Labour Relations and Compensation Operations.

Hélène Laurendeau, Assistant Secretary, Labour Relations and Compensation Operations, Treasury Board of Canada Secretariat: First, Madam Chair, thank you for your understanding. I know this committee tried to have me earlier and, indeed, I was at home, which is rare for me.

[*Translation*]

Thank you for the opportunity to appear before you today to talk about the Public Sector Equitable Compensation Act. Today, I will provide you with a brief overview of the context behind the creation of the Act and outline some of its fundamental features.

[*English*]

In terms of context, over the past 10 years, women have made important strides in the federal public service. Women and men in the same job get paid exactly the same wage. In addition, women are increasingly represented in executive and knowledge-worker ranks. In the past decade alone, women's representation in these groups has grown by as much as 15 per cent. Women are now 41 per cent of our executive ranks and almost 56 per cent of our knowledge workers within the federal public service.

[*Translation*]

Wage gaps between women and men are disappearing. There is no gender-based wage gap in average salaries of younger, newly recruited women and men in the federal public sector.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 25 mai 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 18 h 30 pour étudier les éléments suivants du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, les éléments concernant la rémunération équitable (partie 11).

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Je vous souhaite la bienvenue au Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Nous sommes ici pour étudier les éléments suivants du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, les éléments concernant la rémunération équitable, Partie 11. Comme les membres du comité s'en souviennent sans doute, le projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, a été adopté, et on nous a confié la responsabilité d'étudier la question de la rémunération équitable contenue à la Partie 11.

Nous avons le plaisir de recevoir Mme Hélène Laurendeau, du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Vous semblez vous porter mieux que la dernière fois, je vous remercie de comparaître aujourd'hui. Mme Laurendeau est accompagnée de M. Dan Danagher, directeur exécutif, Intégrité des programmes, Relations de travail et opérations de rémunération.

Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada : D'abord et avant tout, madame la présidente, je vous remercie de votre compréhension. Je sais que le comité a essayé de me recevoir avant, mais j'ai effectivement dû rester chez moi, ce qui est rare.

[*Français*]

J'aimerais vous remercier de me donner l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui pour vous parler de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Je ferai un survol du contexte ayant mené à l'adoption de la loi et passerai en revue certains des éléments fondamentaux.

[*Traduction*]

Au cours des 10 dernières années, les femmes ont fait de grands progrès dans la fonction publique fédérale. Les femmes et les hommes occupant des emplois identiques reçoivent le même salaire. De plus, les femmes occupent de plus en plus de postes de direction et de travailleur du savoir. Au cours de la dernière décennie, la représentation des femmes dans ces groupes a augmenté de plus de 15 p. 100. Les femmes occupent maintenant 41 p. 100 des postes de direction et pratiquement 56 p. 100 des postes de travailleur du savoir dans la fonction publique fédérale.

[*Français*]

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes disparaissent. Il n'existe plus, à toutes fins pratiques, d'écart salarial entre le salaire moyen des jeunes femmes et des jeunes hommes qui viennent d'être recrutés dans le secteur public fédéral.

These advances — achieved largely as a result of demographic trends, the changing nature of work, and employment equity programs — should be supported by continuous and holistic attention to equal pay for work of equal value.

[*English*]

The former pay equity system in the federal public service was reactive, lengthy, costly and very adversarial. Action was spurred solely by complaints that were filed without any discussion at the bargaining table. This led to a never-ending cycle: Unions would file complaints and, just a few years after the resolution of such complaints, those very same unions could, and sometimes did, file new complaints on behalf of the same groups with the Canadian Human Rights Commission.

This process consumed the resources of both employers and unions who managed complaints rather than resolve the underlying problem. In 2001, the Canadian Human Rights Commission found that pay equity cases represented less than 8 per cent of all its cases, but yet absorbed about one-half of the commission's total spending on legal services.

In addition, the process is very time consuming. One notable complaint took more than 20 years to resolve. The longest to date in the federal public service took 15 years, and most complaints take at least 6 years to resolve.

In addressing and resolving these complaints over the years, the federal government as employer has learned a lot, and the Public Sector Equitable Compensation Act builds on this experience. For instance, we are well aware of the risk in pay equity assessments that compare one group of 90,000 employees, for example — employees doing jobs different in nature and earning a wide range of salaries — with other groups — sometimes of 10,000 employees only — doing other, more homogeneous jobs.

[*Translation*]

We have also learned from the provincial proactive regimes, from the work of the 2004 Pay Equity Task Force, and from international and academic insights.

Ontario, Manitoba and Quebec have regimes that require proactivity — a feature supported by virtually all experts in this field. However, these regimes do not oblige employers and unions to address pay equity considerations every time wages are set.

Ces percées, en grande partie attribuables aux tendances démographiques, à l'évolution du travail et aux programmes d'équité en emploi, devraient être soutenues par un effort continu et holistique pour maintenir le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

[*Traduction*]

L'ancien régime d'équité salariale de la fonction publique fédérale était interventionniste, laborieux, coûteux et litigieux. Des actions n'étaient prises qu'à la suite de plaintes. Ces plaintes étaient généralement déposées sans qu'aucune discussion à la table de négociation n'ait eu lieu. Cette situation a engendré un cycle vicieux. Les syndicats déposaient des plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne. Quelques années après avoir réglé ces plaintes, et même après avoir négocié de nouvelles conventions collectives, ces mêmes syndicats pouvaient déposer de nouvelles plaintes au nom des mêmes groupes. Ce scénario s'est en fait manifesté à maintes reprises.

Ce processus accaparait les ressources des employeurs et des syndicats qui géraient les plaintes plutôt que de régler les problèmes sous-jacents. En 2001, la Commission canadienne des droits de la personne notait que les dossiers d'équité salariale représentaient moins de 8 p. 100 de toutes les plaintes enquêtées, pourtant ces dossiers accaparaient environ la moitié du total de ses dépenses en services juridiques.

Le processus de plaintes est par ailleurs très laborieux et long — une plainte, digne de mention, a duré plus de 20 ans avant qu'on puisse la régler. La plus importante plainte dans la fonction publique fédérale a requis 15 ans avant d'être réglée. Il faut compter en moyenne au moins six ans pour régler la plupart des cas.

Au fil des ans, le gouvernement fédéral a beaucoup appris des enjeux traités dans le cadre du règlement des plaintes, et la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public s'appuie sur l'expérience ainsi acquise. Nous sommes bien conscients, par exemple, des distorsions provoquées par des évaluations d'équité salariale qui comparent un groupe de 90 000 employés exécutant des milliers de fonctions différentes et gagnant divers salaires à un autre groupe d'une dizaine de milliers d'employés seulement exécutant un nombre de tâches plus distinctes.

[*Français*]

Nous nous sommes fortement inspirés des régimes proactifs provinciaux, des travaux du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004, mieux connu sous le nom de Groupe de travail Bilson, et des réflexions des organismes internationaux et d'universitaires qui se sont penchés sur la question.

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.

[*English*]

The Bilson task force recommended stand-alone and proactive legislation on pay equity, as well as a number of features we see in the Public Sector Equitable Compensation Act. To be clear, the task force, however, did not recommend integrating wage-setting and pay equity together. It is important to note, however, that the responsible ministers at the time wrote to Parliament that the task force's report did not provide an adequate blueprint, and that any legislation needed to address, among a handful of other issues, the relationship between pay equity and collective bargaining, and the obligations of employers and unions.

The act introduces obligations that will ensure that equal pay for work of equal value in the federal public sector is continuously maintained in the future. This is not a one-shot deal; it is a continuously-proactive, timely and fair system.

The Public Sector Equitable Compensation Act enshrines the principle of equal pay for work of equal value. The act uses the term "equitable compensation" to reflect more closely the fact that it is not only about pay equity, but also about equity in all elements of compensation, which can extend to working conditions and benefits.

[*Translation*]

Ultimately, with the Public Sector Equitable Compensation Act, women will not have to wait decades to resolve pay equity complaints through long and divisive debates in court. Equitable compensation will be achieved proactively — not 15 years from now.

[*English*]

I would like to focus a little more on some of the key components of the act. The act will achieve and maintain equitable compensation by ensuring that it is addressed at the time that wages are set. It will achieve this by ensuring that both employers and bargaining agents take the necessary steps to properly assess the issues and address them at the collective bargaining table, the forum for wage setting in a unionized environment.

In doing so, the act meets Canada's international obligations to apply the principle of equal pay for work of equal value in our methods for determining compensation. These obligations can be found in the International Labour Organization's Equal Remuneration Convention, 1951.

It is important to emphasize that over the course of history, concrete action on many employee rights has been achieved and maintained at the bargaining table through the collective bargaining process. Rights such as fair wages, proper hours of work and proper working conditions, and issues such as parental leave and occupational health and safety have been developed, maintained and reviewed through the bargaining process.

[*Traduction*]

Le groupe de travail Bilson a recommandé l'adoption d'une loi distincte et proactive sur l'équité salariale et d'un bon nombre de caractéristiques que l'on retrouve dans la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Bien que le groupe de travail n'ait pas recommandé l'intégration du processus d'établissement des salaires à celui de l'évaluation de la parité salariale, on doit noter que les ministres responsables à ce moment-là avaient indiqué par écrit au Parlement que le rapport du Groupe de travail ne présentait pas un plan adéquat pour cela. Ils ont de plus indiqué que toute autre mesure législative devait aborder, entre autres, la question de la relation entre l'équité salariale et la négociation collective ainsi que celle des obligations des employeurs et des syndicats.

La loi prévoit des obligations permettant de s'assurer que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale soit maintenu dans le secteur public fédéral. Ce n'est pas une solution à court terme; il s'agit d'un régime proactif, opportun et équitable.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public consacre le principe d'un « salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale ». La loi utilise le libellé « équité dans la rémunération » pour indiquer qu'elle ne vise pas que l'équité dans les salaires mais bien dans tous les éléments de la rémunération, y compris les conditions de travail et les avantages sociaux.

[*Français*]

En fin de compte, grâce à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, les femmes n'auront pas à attendre des décennies pour obtenir les bénéfices prévus à la loi, au terme de longues procédures conflictuelles devant les tribunaux. L'équité dans la rémunération sera atteinte de manière proactive et révisée de façon régulière, et non pas une fois par quinze ans.

[*Traduction*]

J'aimerais attirer votre attention sur les principales composantes de la loi. La loi permettra d'atteindre l'équité dans la rémunération en s'assurant qu'elle est prise en compte au moment où les salaires sont établis. Pour ce faire, les employeurs et les agents négociateurs devront prendre les mesures nécessaires pour évaluer adéquatement les enjeux et y répondre à la table de négociation — la tribune d'établissement des salaires dans un contexte syndiqué.

La loi respecte l'engagement international, pris par le Canada d'appliquer le principe de parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes dans nos méthodes pour déterminer la rémunération. Ces obligations sont décrites dans la Convention de l'Organisation mondiale du Travail sur l'égalité de la rémunération, 1951.

Il faut souligner qu'au cours de l'histoire, des mesures concrètes sur de nombreux droits des employés ont été conçues à la table de négociation, notamment sur les salaires justes, les heures de travail, les conditions de travail, les congés parentaux ainsi que la santé et la sécurité au travail.

In fusing pay equity with wage setting, the act focuses not on whether to achieve pay equity, because it certainly will, but on how to deliver and maintain it on an on going basis.

En fusionnant le processus de détermination de l'équité salariale à celui de l'établissement des salaires, la loi mise non pas sur la nécessité d'atteindre ou pas l'équité salariale — car ce sera sûrement le cas — mais sur la façon de l'atteindre et de la maintenir.

Both parties need to take their obligations seriously and must do so jointly and transparently. At the end of the day, both employers and bargaining agents are subjected to fines if they do not comply with the act.

Les deux parties doivent prendre cette obligation au sérieux et s'y conformer conjointement et avec transparence. De même, l'employeur ainsi que l'agent de négociation peuvent se voir imposer des amendes s'ils ne respectent pas la loi.

[*Translation*]

Furthermore, the act introduces transparency and accountability by requiring employers and bargaining agents to provide reports to employees explaining what has been done to ensure equitable compensation.

[*Français*]

De plus, la loi accentue la transparence et la responsabilisation des parties en exigeant que les employeurs et les agents négociateurs fassent rapport aux employés en expliquant clairement les mesures qui ont été prises pour assurer l'équité dans la rémunération.

The act specifically introduces the obligation for employers to inform employees of their rights under the act. No provision is made for this under the current system.

La loi exige également que les employeurs informent les employés de leurs droits aux termes de la loi — une disposition que le régime actuel ne prévoit pas.

[*English*]

The new system also maintains the right of women to lodge complaints through the Public Service Labour Relations Board, an independent body that currently administers the Public Service Labour Relations Act. The Public Service Labour Relations Board has played a key role since 1967 as a neutral third party in resolving issues around collective bargaining and is providing research on wages to support the parties through the bargaining process.

[*Traduction*]

Le nouveau régime assure également le maintien du droit des femmes à formuler des plaintes à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. La commission est un organisme indépendant qui administre actuellement la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La commission joue ce rôle clef depuis 1967 à titre de tiers parti neutre dans le règlement des différends et elle mène des recherches sur les salaires pour appuyer les parties dans le cadre du processus de négociation.

In conclusion, the Public Sector Equitable Compensation Act will come into force once the regulations are established through the Governor-in-Council. These regulations will provide greater definition and clarity to the terms, obligations and processes under the act. We anticipate that the regulations, development and consultation associated with such development will take roughly 18 months to complete.

En conclusion, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public entrera en vigueur dès que le règlement sera établi par le gouverneur en conseil. Ce règlement permettra de mieux définir et de préciser les termes, les obligations et les processus en vertu de la loi. Nous prévoyons qu'il faudra environ 18 mois pour mener à bien l'élaboration du règlement et les consultations y afférant.

Once in force, the act will provide unions and employers a two-year window to prepare for new obligations in future wage-setting exercises.

Dès son entrée en vigueur, la loi prévoit un délai de deux ans pour se préparer à respecter les nouvelles obligations dans les exercices d'établissement des salaires.

[*Translation*]

I want to emphasize our commitment to providing women in the public sector of Canada with equal pay for work of equal value. The Public Sector Equitable Compensation Act will not only protect this fundamental right, but it is the best way towards achieving it and maintaining it for years to come.

[*Français*]

Il m'apparaît important de rappeler l'engagement du gouvernement Canada d'offrir aux femmes du secteur public du Canada un salaire égal pour un travail de valeur égale. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public permettra non seulement de protéger ce droit fondamental, mais offre une solution moderne visant à atteindre et à maintenir l'équité dans la rémunération pour les années à venir.

[*English*]

My colleague and I are prepared to answer your questions.

[*Traduction*]

Mon collègue et moi sommes prêts à répondre à vos questions.

The Chair: Thank you. I will remind senators that we distributed the testimony before the Standing Senate Committee on National Finance. We have that back-up.

When we had the Canadian Human Rights Commission come before us, we did not receive sufficient information. They were saying that any new complaints were being directed away from the Human Rights Commission and would be dealt with under this new act or process.

You have indicated that it will take about 18 months before it comes into force. I am confused: If I have a complaint today, I go to the Human Rights Commission, and they say they are transferring it to you. Will it sit there for 18 months? What happens in that interim period?

Ms. Laurendeau: The body responsible at this moment to hear existing pay equity complaints that have not been referred to a human rights tribunal is the Public Service Staff Relations Board, but their responsibility is to apply the existing legislation because the new legislation has not come into force. New complaints as of today will be filed with the Human Rights Commission so as not to confuse the complainants, but those complaints would be referred automatically to the Public Service Staff Relations Board. They will still interpret the legislation as it exists today, with some transitional measures on the type of order they are able to order. That is the difference. Does that clarify the matter?

The Chair: Are those transitional measures in the act?

Ms. Laurendeau: Yes, they are at tail end of the act.

The Chair: We would not go beyond act, then?

Ms. Laurendeau: We would not go beyond the act.

The Chair: We can take the old system as well as the transition provisions for anyone entering into the process today.

Ms. Laurendeau: Precisely; to be clear, it makes the bridge between the current system and the new body responsible to issue orders of pay equity, which is now the Public Service Staff Relations Board.

The Chair: I am tempted to say we then have an 18-month lag on a system that you say takes too long, but I am presuming that you are simply saying the regulations will take that long because you will have to negotiate some parts. Why would it take 18 months for regulations?

La présidente : Merci. Je rappelle aux sénateurs que nous vous avons distribué le témoignage prononcé devant le Comité sénatorial permanent des finances nationales. Nous l'avons en réserve.

Quand les gens de la Commission canadienne des droits de la personne ont comparu devant nous, nous n'avons pas reçu suffisamment d'information. Ils disaient que toutes les nouvelles plaintes seraient traitées ailleurs qu'à la Commission des droits de la personne, selon les modalités de cette nouvelle loi ou de ce nouveau mécanisme.

Vous avez précisé qu'il faudrait environ 18 mois avant que tout n'entre en vigueur. Je suis un peu confuse : si j'ai une plainte à déposer aujourd'hui, dois-je m'adresser à la Commission des droits de la personne? Ses représentants affirment qu'ils vous transmettent les plaintes. Restera-t-elle en suspens pendant 18 mois? Qu'arrivera-t-il d'ici là?

Mme Laurendeau : L'organisme actuellement responsable d'entendre les plaintes en matière d'équité de la rémunération qui n'ont pas été renvoyées au Tribunal des droits de la personne est la Commission des relations de travail dans la fonction publique, mais sa responsabilité consiste à faire respecter la loi existante parce que la nouvelle loi n'est pas encore en vigueur. Les nouvelles plaintes qui entrent en date d'aujourd'hui sont portées à la Commission des droits de la personne pour éviter la confusion, mais elles sont renvoyées automatiquement à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Cette commission continue d'interpréter la loi telle qu'elle s'applique aujourd'hui, à la lumière de certaines mesures de transition sur le type d'ordonnance qu'elle peut prononcer. C'est la différence. Est-ce que cela vous éclaire?

La présidente : Est-ce que ces mesures de transition découlent de la loi?

Mme Laurendeau : Oui, elles sont décrites à la toute fin de la loi.

La présidente : Nous ne dépassons donc pas la portée de la loi, alors?

Mme Laurendeau : Nous n'en dépassons pas la portée.

La présidente : Nous pouvons donc prendre l'ancien système et les dispositions de transition et les appliquer à n'importe qui entreprend des démarches aujourd'hui.

Mme Laurendeau : Précisément; pour plus de clarté, ces mesures font le pont entre le système actuel et le nouvel organisme responsable de donner des ordonnances pour l'équité de la rémunération, c'est-à-dire la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

La présidente : Je serais tentée de rappeler que les choses vont encore traîner 18 mois avant que le nouveau système ne soit mis en place, alors que tout est déjà trop long, mais je présume que vous nous dites simplement qu'il faudra du temps pour négocier certaines parties du règlement. Pourquoi faudra-t-il 18 mois avant que le règlement ne soit prêt?

Ms. Laurendeau: Of course, we would try to be quicker than that, but that is our assessment of a reasonable time frame to allow for proper consultation of the regulations with the various stakeholders.

Senator Jaffer: I understood the Human Rights Commission to say that cases would still be referred to them because, as you said, they did not want people to be confused. They would be transferred to the PSLRB, and for six months there would be a period of trying to resolve it. If it did not get resolved, it would proceed, and everything would otherwise be in limbo for three years until the next bargaining process started.

I understood them to say that it would take three years before the next bargaining process. Moreover, the order-in-council had not been proclaimed; the regulations were not in place; the plan was not in place; and, it would take three years before the process would be in place.

Ms. Laurendeau: There is a distinction between the management of complaints during the transition period. When the act comes into force, when you do collective bargaining to set the wages, you will have to address pay equity issues. That is the part that must wait for regulations to be in place, for the act to come into force and then, two years before the next round of collective bargaining, leave parties with preparation time. That is when the act has come completely into force and a proactive regime exists.

In the meantime, you want to ensure that people are not left in limbo and that the current regime continues to be administered. As it is a complaint-based system, you must have a body that hears the complaint, and you must try to have a resolution while this preparation work is happening. One source of confusion is about completing the job on complaint management. The other source is the transition to a proactive system whereby you actually address wage setting and you bargain collectively.

Senator Jaffer: I do not think there is confusion. The confusion is that you are saying that this process will be faster. We heard last time that the new process will take three years to come into place.

How is it faster? All the time we have been hearing that this process will be faster and the complaints will be heard faster. When will the order-in-council come into place?

Ms. Laurendeau: We are assessing in 18 months from now.

Senator Jaffer: I understood that some of this is already in force. For example, the process going to the Human Rights Council is already in force. The order-in-council is in place, and the transitional cases already go to the board, or to the new process.

Ms. Laurendeau: That is correct.

Mme Laurendeau : Bien sûr, nous allons tâcher d'aller plus vite, mais c'est le temps que nous jugeons raisonnable pour mener des consultations en profondeur sur le règlement auprès des différents intervenants.

Le sénateur Jaffer : J'avais compris des dires des gens de la Commission des droits de la personne que ce serait toujours eux qui traiteraient les plaintes parce que comme vous l'avez dit, ils ne voulaient pas créer de confusion. En fait, elles seraient renvoyées à la CRTFP, et il y aurait une période de six mois pour essayer de régler la plainte. En cas d'impasse, le processus suivrait son cours et tout resterait en suspens pendant trois ans, jusqu'au nouveau processus de négociation collective.

Je croyais qu'ils avaient dit qu'il faudrait trois ans avant les prochaines négociations collectives. De plus, le décret n'avait pas encore été proclamé, le règlement n'était toujours pas en vigueur, le plan non plus, et il faudrait trois ans avant que tout soit en place.

Mme Laurendeau : Il faut faire la distinction entre le processus normal et la gestion des plaintes pendant la période de transition. Quand la loi sera en vigueur, il faudra régler les questions d'équité salariale pendant les négociations collectives sur l'établissement des salaires. C'est pour cet aspect que nous devrons attendre l'adoption du règlement et l'entrée en vigueur de la loi. Il faudra ensuite laisser deux ans aux parties pour se préparer avant le prochain cycle de négociations collectives. La loi sera alors totalement en vigueur et le régime sera dorénavant proactif.

Entre-temps, il faut nous assurer de ne pas laisser les gens en plan et continuer d'administrer le régime actuel. Comme c'est un régime axé sur les plaintes, il doit y avoir un organisme chargé d'entendre les plaintes et il faut essayer de les résoudre pendant la période de préparation. L'une des sources de confusion, c'est le travail qu'il reste à faire pour gérer les plaintes. L'autre source, c'est la transition vers un régime proactif dans lequel on établirait les salaires et on négocierait collectivement.

Le sénateur Jaffer : Je ne vois pas de confusion là. Là où il y a confusion, c'est que vous nous dites que les choses vont avancer plus vite. Nous avons entendu la dernière fois qu'il faudra trois ans pour mettre en place le nouveau régime.

Comment peut-on aller plus vite? On nous répète constamment que le processus sera plus rapide et que les plaintes seront entendues plus vite. Quand le décret entrera-t-il en vigueur?

Mme Laurendeau : Nous évaluons que ça va prendre 18 mois à partir de maintenant.

Le sénateur Jaffer : Je croyais que certaines mesures étaient déjà en place. Par exemple, le processus relativement à la Commission des droits de la personne s'applique déjà. Le décret est déjà en place, et dans l'intervalle, les nouvelles affaires sont déjà présentées à l'autre commission, selon le nouveau régime.

Mme Laurendeau : C'est juste.

Senator Jaffer: The regulations and the plan are not in force. The Canadian Human Rights Commission told this committee that the bargaining process does not happen for another three years, so it will be another three years before this process is in place.

Ms. Laurendeau: Two years after the coming into force, the proactive model for the future will be in place. Pay equity will be reviewed each time we do collective bargaining in a unionized environment, or by the employer when the employer does the revision of salary for non-unionized employees.

It may take longer to transition from a complaints-based system to a proactive regime, but once the proactive system is in place, equitable compensation will be reviewed each time salaries are revised.

Senator Jaffer: We may have to come back to this another day, but I understand you to say that it takes 18 months for the order-in-council and then two years for it to come into place. Is that correct?

Ms. Laurendeau: For the "proactiveness," yes.

Senator Jaffer: That is almost three and a half years.

Ms. Laurendeau: That is correct.

Senator Jaffer: I have a question about the language. Why would you not keep the words "pay equity"? Why would you introduce a new concept called "equitable compensation"? I would appreciate clarification.

I understood "pay equity" to mean that a job is assessed on skill, effort, responsibility and working conditions. You do the same with "equitable compensation," but you have added consideration and qualification of market forces, plus retention and recruitment. This is completely different from pay equity. It is a different model; it is equitable compensation.

Why would you go to something completely different from pay equity and add market forces? Why would you not keep the words "pay equity"?

Ms. Laurendeau: The words "equitable compensation" are in the title of the legislation and we had two reasons to move to the new vocabulary. The first consideration was to ensure that we captured the notion of not limiting it to wages; we wanted to make it all-inclusive in terms of compensation.

The second consideration was to bring it back to its roots and bring it closer to convention 101 from the ILO, of which Canada is a member, which refers to equitable remuneration. The idea was to go back to the roots, to capture the notion of total compensation in the concept of equal pay for work of equal value, which is already part of our international obligation.

With respect to the second part of your question, the notion of skill, effort, responsibility and working conditions to determine internal relativity remains a concept enshrined in the legislation. The issue of recruitment, retention and market forces already

Le sénateur Jaffer : Ni le règlement ni le plan n'ont encore été adoptés. La Commission canadienne des droits de la personne a dit au comité que le processus de négociation ne serait pas entrepris avant trois ans encore, donc il faudra encore trois ans avant que le nouveau régime ne soit mis en œuvre.

Mme Laurendeau : Deux ans après l'entrée en vigueur, le nouveau modèle proactif sera en place. L'équité dans la rémunération sera réévaluée à chaque négociation collective avec les syndicats ou par l'employeur quand il revoit le salaire des employés non syndiqués.

Il pourrait falloir plus de temps pour effectuer la transition d'un système fondé sur les plaintes à un régime proactif, mais quand ce nouveau régime sera en place, l'équité dans la rémunération sera réévaluée chaque fois que les salaires seront révisés.

Le sénateur Jaffer : Nous devrons peut-être y revenir un autre jour, mais si je vous comprends bien, il faudra 18 mois avant que le décret n'entre en vigueur, puis deux ans avant que le régime ne se soit en place. Est-ce que je comprends bien?

Mme Laurendeau : Pour la proactivité, c'est cela.

Le sénateur Jaffer : Au total, cela fait presque trois ans et demi.

Mme Laurendeau : Effectivement.

Le sénateur Jaffer : J'ai une question de terminologie. Pourquoi ne gardez-vous pas les mots « parité salariale »? Pourquoi introduire un nouveau concept appelé « l'équité dans la rémunération »? J'aimerais avoir des éclaircissements.

Je croyais que par « parité salariale », on entendait que chaque emploi était évalué en fonction des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions inhérentes à l'emploi. C'est la même chose pour « l'équité dans la rémunération », mais vous ajoutez des critères concernant les forces du marché, la rétention et le recrutement. C'est totalement différent de la parité salariale. C'est un autre modèle; il s'agit de rémunération équitable.

Pourquoi vous éloigner autant de la parité salariale pour ajouter l'idée des forces du marché? Pourquoi ne garderiez-vous pas le terme « parité salariale »?

Mme Laurendeau : Les mots « équité dans la rémunération » sont dans le titre de la loi, et il y a deux raisons à cela. La première, c'est que nous ne voulons pas nous limiter au salaire, pour que la rémunération comprenne tout.

La deuxième, c'est que nous voulons retourner à la base du concept et le rapprocher de la convention 101 de l'OMT, dont le Canada fait partie, qui fait mention de l'équité dans la rémunération. L'idée était de retourner à la base, d'englober tous les éléments de la rémunération dans le concept d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, qui fait déjà partie de nos obligations internationales.

Pour répondre à la seconde partie de votre question, la notion des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions inhérentes à l'emploi qui déterminent la relativité interne demeurera inscrite dans la loi. Le recrutement, la rétention et

exists in the equal wage guidelines, but they were dealt with through an exception that was extremely difficult to interpret. It was felt that balancing the two to determine value was an adequate way to incorporate an existing concept in the equitable wage guidelines but dealt with through an exception.

les forces du marché sont déjà pris en compte dans l'Ordonnance sur la parité salariale, mais ils font l'objet d'une exception qui est extrêmement difficile à interpréter. Il a été établi qu'il convenait de tenir compte de ces deux aspects pour déterminer la valeur du travail pour inclure ce concept qui existait déjà dans l'Ordonnance sur la parité salariale, mais dans une exception seulement.

Senator Jaffer: I have looked and I cannot find a legal definition of "equitable compensation." I get a knot in my stomach when you say that this process will be faster. We know that this is before the courts, and you say that the process will be faster when we will not even get it off the ground for another three and a half years. You then introduce a new term, "equitable compensation," which will have to be defined. It is moving from the discriminatory lens to another process. It is all new. How will it be faster? I do not understand.

Le sénateur Jaffer : J'ai cherché, mais je ne trouve pas la définition juridique de « l'équité dans la rémunération ». J'ai un nœud dans l'estomac quand vous dites que le processus devrait être plus rapide. Nous savons que l'affaire est devant les tribunaux, et vous prétendez que le processus va être plus rapide alors qu'il ne se passera rien avant encore trois ans et demi. Vous lancez ensuite un nouveau terme, « l'équité dans la rémunération », qu'il faudra définir. Nous substituons à l'angle discriminatoire un tout nouveau processus. En quoi sera-t-il plus rapide? Je ne comprends pas.

Ms. Laurendeau: The proactiveness will definitely bring quicker results than the current average of six-years for the management of complaints. We have had complaints take up to 15 years to resolve. The bargaining process usually happens once every two or three years in the public sector. It could stretch to four years, but the obligation to review wages comes about every three to four years. This proactiveness is the promise of results that are ongoing and addressed more quickly.

Mme Laurendeau : L'approche proactive va certes procurer des résultats plus rapides, comparativement à la moyenne actuelle de six ans pour la gestion des plaintes. Il a fallu mettre jusqu'à 15 ans pour régler certaines plaintes. Dans le secteur public, le processus de négociation se déroule habituellement tous les deux ou trois ans. On pourrait attendre jusqu'à quatre ans, mais la nécessité de revoir les salaires se manifeste tous les trois ou quatre ans. Grâce à la méthode proactive, on est assuré de résultats permanents et de décisions plus rapides.

Senator Jaffer: I hope for the sake of all women that you will succeed in being proactive. However, when you say that employers will be proactive, I wait with bated breath. Nothing stopped employers from being proactive in the past. What will make them proactive now?

Le sénateur Jaffer : Au bénéfice de toutes les femmes, j'ose espérer que cette approche proactive sera couronnée de succès. Je dois cependant vous avouer que je retiens mon souffle lorsque vous affirmez que les employeurs seront proactifs. Rien ne les empêchait d'adopter une telle attitude dans le passé. Qu'est-ce qui pourrait maintenant les inciter à changer leur comportement?

You said in your presentation that employees would receive equal pay for work of equal value. That is in the preamble, but it is not mentioned anywhere in the act. The words "equitable compensation" are mentioned. The phrase "equal pay for work of equal value" is in the preamble. Someone interpreting various parts of the act is looking for equitable compensation, which is different from equal pay for work of equal value.

Vous avez indiqué dans votre déclaration préliminaire que les employés recevraient une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. On retrouve cet énoncé dans le préambule, mais nulle part ailleurs dans la loi. On y parle d'« équité dans la rémunération ». L'expression « un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale » se trouve dans le préambule. L'interprétation des différentes parties de la loi se fait donc dans le contexte d'une recherche d'équité dans la rémunération, ce qui est différent d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Ms. Laurendeau: The words "equal pay for work of equal value" come straight from convention 101 to which I referred. The purpose of enshrining it in the preamble and devising an entire system to fulfil that obligation is to implement the concept for equal pay for work of equal value.

Mme Laurendeau : L'expression « un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale » est tirée directement de la convention 101 à laquelle j'ai fait référence. Si on l'inscrit dans le préambule de la loi tout en mettant en place un mécanisme complet en vue de donner suite à cette obligation, c'est qu'on tient à appliquer le concept d'un traitement égal pour un travail d'égale valeur.

Senator Jaffer: Even though it is not mentioned anywhere else in the act?

Le sénateur Jaffer : Même si on ne le mentionne pas ailleurs dans la loi?

Ms. Laurendeau: If I may say, it is everywhere in the act. The purpose is to achieve equal pay for work of equal value.

Mme Laurendeau : Si je puis me permettre, je vous dirais que l'on retrouve ce concept partout dans la loi. L'objectif visé est d'assurer un salaire égal pour un travail de même valeur.

Senator Jaffer: Would you agree with me that those words are not used anywhere in the act other than the preamble?

Ms. Laurendeau: From a strict wording standpoint, that is correct, but the preamble is powerful, since that is the obligation that the parties must meet.

Senator Jaffer: Except that when a particular section is being interpreted the words "equitable compensation" will appear. Is that correct?

Ms. Laurendeau: It will have to be interpreted in light of the preamble.

Senator Jaffer: Section 36 of the Public Sector Equitable Compensation Act, states:

> Every employer and every bargaining agent shall refrain from engaging in any conduct that may encourage or assist any employee in filing or proceeding with a complaint under this Act.

In fact, if they do assist, a substantial fine will be imposed. If I am not mistaken, there could even be criminal sanctions for a union helping an individual.

Why would you stop the union from helping an individual to bring a complaint?

Ms. Laurendeau: I do not think there is a criminal sanction. You are right that there is a fine associated with a breach.

Senator Jaffer: A substantial fine.

Ms. Laurendeau: Yes, there is a substantial fine associated with the breach of that section. The rationale behind the fines, which apply to both employers and bargaining agents, is similar to the one that you may find in the Public Service Staff Relations Act for infringing upon some of the obligations around collective bargaining. The rationale behind it was to put in place accountability to develop good faith jointly, articulated by representation in the form of unionization and the democratic process to develop a position on bargaining. The logic goes that neither party should be allowed to go back and undo what they have committed to do.

That is true on both sides of the table. It follows that the obligation is put squarely on the two parties to do their homework and their assessments, to raise the issues in relation to equitable compensation, to resolve them in a transparent fashion, and to go back to the membership so that the membership can see how those issues have been dealt with. Once that process is done, it would be inappropriate to allow one of those two parties to go back and unravel what has been agreed at the bargaining table.

Le sénateur Jaffer : Ne convenez-vous pas avec moi que ces termes sont utilisés uniquement dans le préambule, et nulle part ailleurs dans la loi?

Mme Laurendeau : Du strict point de vue du libellé, vous avez raison, mais le préambule revêt une grande importance, car on y définit les obligations auxquelles les parties doivent donner suite.

Le sénateur Jaffer : Sauf que si l'on interprète un article donné de la loi, ce sont les termes « équité dans la rémunération » qui y figureront. Est-ce bien cela?

Mme Laurendeau : L'article devra être interprété à la lumière du préambule.

Le sénateur Jaffer : L'article 36 de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public prévoit ce qui suit :

> L'employeur et l'agent négociateur s'abstiennent de tout comportement pouvant encourager ou aider les employés à déposer une plainte en vertu de la présente loi ou à la continuer.

De fait, si une telle aide est offerte, une lourde amende sera imposée. Si je ne m'abuse, un syndicat qui aiderait un employé pourrait même s'exposer à des sanctions pénales.

Pourquoi voudriez-vous empêcher un syndicat d'aider un travailleur à porter plainte?

Mme Laurendeau : Je ne crois pas que des sanctions pénales pourraient s'appliquer. Vous avez toutefois raison de dire qu'une amende pourrait être imposée.

Le sénateur Jaffer : Une forte amende.

Mme Laurendeau : Oui, les contrevenants à cet article s'exposent à une amende d'un montant considérable. Ces amendes, qui peuvent être imposées tant aux employeurs qu'aux agents négociateurs, peuvent être justifiées suivant les mêmes principes applicables à celles prévues par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique pour les contrevenants qui ne respectent pas certaines obligations touchant la négociation collective. Il s'agissait de mettre en place les mesures de responsabilisation voulues pour établir un climat de négociation collective fondé sur la bonne foi de chacun grâce à la représentation syndicale des employés et au processus démocratique permettant à chacune des parties d'établir sa position. Ainsi, aucune des parties ne serait autorisée à revenir en arrière pour renoncer à des engagements déjà pris.

Cela s'applique aux deux parties présentes à la table. Chacune d'elles a ainsi l'obligation bien nette de procéder aux préparatifs et aux évaluations nécessaires pour soulever les questions touchant une rémunération équitable, pour les régler de façon transparente et pour faire état à leurs membres de la manière dont ces dossiers ont été traités. Une fois ce processus mené à terme, on ne peut certes pas autoriser l'une des parties à revenir sur les engagements pris à la table de négociation.

This is part of what was identified as being a problem in the current regime: One of the parties could sit down at the bargaining table, agree on wages, turn around and file a pay equity complaint. Why not bring it to the table if there was an issue.

Senator Jaffer: You have taken away the one party that the employee has, the union, with whom they work. I accept that you say it is done is good faith, but then where does an employee go to seek help?

You have put nothing in place for the employee to seek help if they feel they are being discriminated against. You are taking away the only way the employee can seek help. There will be a fine for that body if they help the employee. To whom does the employee turn for help?

Ms. Laurendeau: The employee still has a right of complaint. They have the benefit of a proactive reassessment on an ongoing basis by their bona fide representative with this process. If there is still an issue after the fact, there is still a capacity for complaint.

Currently, there is only a complaint system. It meets that very important issue sitting outside of the democratic process to define what position should be taken at the bargaining table. As some of the literature points out, it almost marginalizes the fundamental women's issue and takes it completely outside of the bargaining process by virtue of the fact that there is a complaint system.

The idea is to bring it back to the centre of wage setting on both sides. For example, the obligation in section 10 of the Human Rights Act is for every other working condition to be subject to joint accountability. This is similar to the one that we have put in place for setting wages.

It has proven to bring some rigour into the system and put those issues at the centre of the preoccupation for both sides at the bargaining table. The idea is to extend the same capacity and make wage setting to be assessed in light of equitable compensation, or equal pay for work of equal value, as opposed to leaving it outside and to be dealt with only through litigation.

Senator Jaffer: At the moment, there is no regulation or plan in place. As you have already said, it will take up to three and a half years before the system comes into place.

Ms. Laurendeau: There is a plan in place and a transition measure that includes proper development of regulations. This is followed by the coming into force with a two-year window to catch up at the bargaining table.

Senator Jaffer: However, the regulations have not yet been put in place?

Cela fait partie des problèmes relevés avec le régime actuel. L'une des parties peut s'asseoir à la table de négociation, s'entendre sur les salaires et faire volte-face pour déposer une plainte en matière d'équité salariale. Pourquoi ne pas aborder cette question lors des négociations si un problème se pose?

Le sénateur Jaffer : Vous privez l'employé de l'aide du syndicat, la partie aux négociations qui est censée travailler pour son compte. Je conçois que vous puissiez préconiser la bonne foi, mais à qui donc un employé peut-il s'adresser pour obtenir de l'aide?

Vous n'avez mis en place aucun mécanisme de soutien pour l'employé qui estime être victime de discrimination. Vous lui enlevez sa seule ressource d'aide. Une amende sera imposée au syndicat s'il aide l'employé. Où est-ce que celui-ci pourra obtenir de l'aide?

Mme Laurendeau : L'employé a toujours le droit de porter plainte. Il peut bénéficier d'une réévaluation proactive menée en continu par son représentant légitime dans ce processus. Si des problèmes persistent, la possibilité de porter plainte demeure.

À l'heure actuelle, il y a seulement un système de traitement des plaintes. Ainsi, cette question très importante est exclue du processus démocratique quand vient le temps de définir la position à adopter à la table de négociation. Comme l'indiquent certains des travaux menés, on en vient presque à marginaliser les questions fondamentales touchant les travailleuses en les expurgeant complètement du processus de négociation, sous prétexte qu'un régime de plaintes est en place.

Il s'agit maintenant de ramener ces questions au cœur du processus d'établissement de la rémunération pour les deux parties. Par exemple, les parties sont conjointement responsables de tous les autres aspects liés aux conditions de travail en vertu de l'article 10 de la Loi sur les droits de la personne. C'est un mécanisme semblable que nous avons instauré pour la fixation des salaires.

L'expérience a démontré que cela permet d'insuffler une certaine rigueur au système en plaçant ces questions au centre des préoccupations des deux parties à la table de négociation. Il s'agit donc d'offrir cette même possibilité en procédant à l'établissement des salaires dans une optique d'équité dans la rémunération, ou suivant le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, plutôt que de faire en sorte que ces questions ne puissent être traitées que par voie de contestation.

Le sénateur Jaffer : Il n'y a actuellement aucune réglementation ni aucun plan en vigueur. Comme vous l'avez déjà indiqué, on devra attendre jusqu'à trois ans et demi avant que ces mesures ne soient en place.

Mme Laurendeau : On a bel et bien établi un plan ainsi que des mesures transitoires prévoyant l'élaboration de la réglementation appropriée. Le nouveau système entrera ensuite en vigueur dans un délai de deux ans pour permettre de faire le nécessaire à la table de négociation.

Le sénateur Jaffer : Quoi qu'il en soit, n'est-il pas vrai que les mesures réglementaires ne sont pas encore en application?

Ms. Laurendeau: Yes, that is correct.

Senator Munson: You used the term in your speech "knowledge worker" ranks. You used it twice, "a knowledge worker" and the "executive and knowledge workers." I assume this is a new term in the public service.

This is a fundamental change to people's rights. How are knowledge workers reacting to this legislation? Are they welcoming it; are they fighting it; are they concerned about it? What is the mood in the public service now?

Ms. Laurendeau: I would be remiss if I did not mention that there is a fair amount of anxiety in the system. That is correct. A change of that magnitude creates anxiety; however, forums such as this assist in explaining the underpinnings of this legislation.

With respect to the term "knowledge worker," it is a term used to refer to certain occupational groups. We took that from the Statistics Canada definition, which is an important subset of the population of the public service. It generally refers to mathematicians, chemists, engineers and biochemists. This was provided as an example to demonstrate that the representation of women everywhere in the public service is an important feature of what has contributed to shrinking the global wage gap between men and women in the federal public service.

Senator Munson: Is there a message to other public-sector unions in this country with this new legislation that they will not have any say, or very little say, in defending the human rights of a public servant?

Ms. Laurendeau: I happen to think it is the contrary. If there is a message to bargaining agents in the federal public sector to which this legislation applies, it is that there is a place where we need to discuss fully issues of equal pay for work of equal value. It is at the bargaining table. Parties have to sit down together and ensure that they neither create nor leave unaddressed issues of equitable compensation each time wages are reviewed.

If there is one message, that is that message. You cannot leave this issue outside of bargaining and take up litigation over it. You have to sit down, roll up your sleeves with the employer and resolve the issue whoever the employer is within the broad family of the public sector.

Senator Munson: I would like a few answers on section 36 of the Public Sector Equitable Compensation Act, PSECA. Section 36 is clear that employers and bargaining agents must refrain from encouraging or assisting any employee in filing or proceeding with a complaint under the act. An employee will not receive assistance from the Public Service Relations Board in

Mme Laurendeau : C'est exact.

Le sénateur Munson : Dans votre allocution, vous avez parlé des « travailleurs du savoir ». Vous avez utilisé l'expression à deux reprises, dont une fois en parlant des « postes de direction et de travailleur du savoir ». Je présume qu'il s'agit d'une nouvelle terminologie en usage dans la fonction publique.

Il est proposé ici un changement fondamental en matière de droits de la personne. Comment les travailleurs du savoir accueillent-ils ces nouvelles dispositions législatives? S'en réjouissent-ils; s'y opposent-ils; sont-ils préoccupés? Quelle est l'attitude à ce sujet dans la fonction publique actuellement?

Mme Laurendeau : Je dois vous avouer que la question soulève passablement d'inquiétude. C'est tout à fait compréhensible. Un changement de cette importance a tout lieu d'inquiéter les gens; les interventions sur des tribunes comme celle-ci nous permettent toutefois de mieux expliquer les fondements de cette loi.

Quant au terme « travailleur du savoir », il est utilisé pour désigner certains groupes professionnels. Suivant la définition établie par Statistique Canada, ces travailleurs forment un important sous-ensemble de la population de la fonction publique. Le terme s'applique notamment aux mathématiciens, aux chimistes, aux ingénieurs et aux biochimistes. C'est l'exemple qui a été utilisé pour démontrer que la représentation des femmes dans toutes les sphères de la fonction publique est l'un des éléments importants ayant contribué à réduire l'écart salarial global entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique fédérale.

Le sénateur Munson : Avec cette nouvelle loi, n'est-on pas en train de dire aux autres syndicats du secteur public au Canada qu'ils n'auront plus leur mot à dire, ou très peu, dans la défense des droits de la personne des fonctionnaires?

Mme Laurendeau : Je pense justement que c'est le contraire. Si un message est transmis aux agents négociateurs du secteur public fédéral auxquels cette loi s'applique, c'est qu'il y a un endroit où l'on peut discuter en profondeur des questions liées à une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. Et cet endroit c'est la table de négociation. Les parties doivent s'asseoir ensemble et veiller à ne pas créer des problèmes d'équité dans la rémunération, ni à laisser non résolus des problèmes semblables, chaque fois que les salaires sont réexaminés.

S'il y a un message qui est transmis, c'est bien celui-là. On ne peut pas exclure cette question des négociations pour ensuite élever des contestations à cet égard. Il faut s'asseoir avec l'employeur et mettre tout en œuvre pour régler la question, et cela s'applique à tous les employeurs de la grande famille de la fonction publique.

Le sénateur Munson : J'aimerais obtenir quelques réponses au sujet de l'article 36 de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. On nous dit clairement que les employeurs et les agents négociateurs doivent s'abstenir d'encourager ou d'aider les employés à déposer une plainte en vertu de la loi ou à la continuer. Ainsi, un fonctionnaire n'aura droit à aucune aide de la

bringing a complaint forward under the PSECA, whereas under the CHRA they may receive the assistance of the Canadian Human Rights Commission.

Commission des relations de travail dans la fonction publique s'il souhaite porter plainte en vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, alors qu'il pourrait obtenir l'assistance de la Commission canadienne des droits de la personne pour porter plainte en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

What effect will section 36 have on the advancement of equitable compensation or pay equity? Will the new complaint mechanism be sufficiently accessible and affordable for complainants? In other words, how will the PSECA ensure that women have sufficient access to justice with regard to equitable compensation or pay equity in the public sector?

Dans quelle mesure l'article 36 pourra-t-il permettre des progrès en matière d'équité dans la rémunération ou d'équité salariale? Est-ce que le nouveau mécanisme de plaintes sera suffisamment accessible pour les travailleurs, notamment au chapitre des coûts? Autrement dit, par quels moyens la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public nous assurera-t-elle que les femmes bénéficient d'un accès suffisant au processus judiciaire pour ce qui est des questions d'équité dans la rémunération ou d'équité salariale dans le secteur public?

Ms. Laurendeau: The purpose of section 36 is to ensure that the parties come to the table prepared with respect to equitable compensation and actually follow suit with the agreement reached at the bargaining table on that particular issue. In terms of whether it will allow for the effective advancement of equal pay for work of equal value, the fine is not the prime mechanism. The prime mechanism is do the research and be prepared to sit down at the bargaining table to discuss the issue of equitable compensation. I insist on that because we tend not to talk enough about it. Following that discussion, there should be a clear report as part of the collective agreement to the ratification vote of members of the bargaining units to see how transparently issues have been identified, assessed and resolved.

Mme Laurendeau : L'article 36 vise à faire en sorte que les parties se présentent à la table de négociation en étant prêtes à discuter d'équité dans la rémunération et donnent suite aux engagements pris à cet égard. Si l'on veut s'assurer de progresser concrètement vers l'objectif d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur, la voie des amendes n'est pas celle à privilégier. Il faut plutôt mettre l'accent sur la recherche et les préparatifs permettant d'arriver à la table de négociation pour pouvoir examiner les questions d'équité dans la rémunération. J'insiste sur cet aspect parce qu'on a tendance à le négliger. À la suite des discussions tenues, un rapport clair devrait être joint à la convention collective soumise au scrutin de ratification des membres des différentes unités de négociation qui verront ainsi, en toute transparence, comment ces questions ont été recensées, évaluées et réglées.

This transparency will facilitate, if something has not been properly addressed, the building of a case after the fact should someone continue to think that despite all of this, there is still an unaddressed issue of equitable compensation. The fact that people have to file a complaint without knowing whether there is an equitable compensation issue, currently accounts for a lot of lengthy evidence before either the Human Rights Commission or the Human Rights Tribunal. This notion of transparency of joint accountability from responsible people representing the employer and the unionized membership will become the basis for demonstrating that issues have been assessed and addressed.

Cette transparence facilitera l'établissement d'un dossier si jamais quelqu'un continue de croire après coup que, malgré tous les efforts déployés, il subsiste une question à régler au chapitre de l'équité dans la rémunération. Suivant le régime actuel qui oblige à déposer une plainte sans vraiment savoir s'il y a un problème d'équité, le processus d'établissement de la preuve exige beaucoup de temps, qu'il s'agisse de la Commission des droits de la personne ou du Tribunal des droits de la personne. Grâce à cette transparence dans la responsabilité conjointe des représentants de l'employeur et des instances syndicales, il deviendra plus aisé de démontrer que les questions en cause ont été évaluées et réglées.

[*Translation*]

Senator Pépin: Thank you for joining us, Ms. Laurendeau. It was clear that changes needed to be made to the complaints-based system. The option put forward by the government was rejected by women's groups, human rights organizations and pay equity advocates, all of whom had long been demanding changes.

Why do you think the selected option to reform pay equity in the public service was rejected? Was there not adequate consultation?

[*Français*]

Le sénateur Pépin : Je vous remercie de votre présence, madame Laurendeau. On savait qu'il fallait changer le régime fondé sur les plaintes. L'option proposée par le gouvernement a été rejetée par les groupes de femmes, les organismes des droits de la personne et ceux qui luttent pour l'équité salariale. Tous ces groupes réclamaient un changement depuis longtemps.

Qu'est-ce qui explique le rejet de l'option choisie pour réformer la parité salariale dans la fonction publique? Y a-t-il eu un déficit de consultation?

Ms. Laurendeau: I would not go so far as to say that there was not enough consultation done. Considerable attention was paid to the research provided as part of the work of the Bilson Task Force in 2004. There was also considerable emphasis placed on some of the research done by the Canada Labour Congress. Experience also counted a great deal. Certainly, the option was unpopular in some respects, but when a new accountability framework is introduced, this sometimes happens. I say that very humbly, and with all due respect. I do not believe that our union partners are debating whether or not a proactive regime is needed. A consensus has already emerged from the Bilson Task Force. The definition of accountability is one area of concern. Far be it for me to downplay any concerns associated with this issue. However, after discussing the matter in private with some academics and union representatives, I do not see this as a unanimous rejection of all of the principles on which this legislative regime is based. Redefining accountability may create some level of comfort.

Senator Pépin: A set of regulations must be drafted before the Public Sector Equitable Compensation Act can take effect. How do you intend to go about this process and which groups will be involved?

Ms. Laurendeau: Certainly, we were not able to consult with certain groups when the decision was made to tie part of the legislation to the budget and we intend to consult with them as we go about drafting the regulations. The consultation process will involve union partners both inside and outside the public service as well as certain academics mentioned earlier, representatives of the Human Rights Commission, of course, and others. These are some of the people who will be consulted as part of the regulation-making process. We would be remiss to do otherwise. One of the reasons why we have given ourselves a year to 18 months to consult is because there is a genuine need to hold consultations.

Senator Pépin: And to reach out to everyone.

Ms. Laurendeau: And to reach out to everyone.

Senator Pépin: What led you to decide that complaints should be lodged through the Public Service Labour Relations Board rather than through the Human Rights Commission? Why not opt for a pay equity tribunal, as Ontario and Quebec have done, and as the Bilson Task Force recommended?

Ms. Laurendeau: It is important to understand that the Labour Relations Board already has the power to interpret human rights issues associated either with the grievance procedure or with the collective bargaining process. Different options presented themselves with the marriage, or merger of collective bargaining and pay equity assessments. It became clear that an independent party was needed to help the parties. And, since the collective bargaining process is already supported by the Public Service Labour Relations Board, it was logical for us to retain the option of going with the existing Labour Relations Board. Obviously, the

Mme Laurendeau : Je n'irais pas jusqu'à dire qu'il y a eu un déficit de consultation. On a quand même misé beaucoup sur les éléments de recherche qui avaient été fournis dans le cadre du groupe de travail Bilson en 2004. On a aussi misé beaucoup sur certaines des recherches faites entre autres par le Canada Labour Congress. On a misé aussi beaucoup sur l'expérience. Il est certain qu'il y a un élément de non-popularité, mais quand on impose une nouvelle imputabilité, cela arrive parfois. Je le dis avec beaucoup de respect, et d'humilité. Je ne pense pas que parmi nos partenaires syndicaux il y ait un débat à savoir si un régime proactif est nécessaire. Un consensus avait déjà émané du groupe de travail Bilson. Là où il y a une préoccupation, c'est dans la définition d'une imputabilité. Loin de moi l'idée de minimiser les préoccupations qui pourraient être associées à cela. Après avoir discuté en privé avec des académiciens, certains universitaires et des gens du mouvement syndical, je ne pense pas que ce soit une voix aussi unanime qui rejette complètement l'ensemble des fondements de ce régime législatif. Sauf que redéfinir une imputabilité peut créer un confort.

Le sénateur Pépin : Une série de règlements doit être préparée pour permettre l'application de la Loi sur l'équité dans la rémunération. Comment comptez-vous mettre en œuvre ce processus et quels groupes comptez-vous impliquer?

Mme Laurendeau : Il est certain qu'il y a des groupes qu'on n'a pas eu la chance de consulter dans le cadre de l'élaboration d'une portion de la législation rattachée à un budget que nous avons l'intention d'écouter dans le cadre du règlement. Un processus consultatif impliquera des partenaires syndicaux tant dans la fonction publique qu'ailleurs et inclura certains des académiciens auxquels j'ai référé, des gens de la Commission des droits de la personne certainement et d'autres. Ce sont ce genre de gens qui seront consultés dans le cadre du processus réglementaire. Il serait inadéquat de faire autrement. Une des raisons pour lesquelles on se donne d'un an à 18 mois pour procéder à cette consultation c'est parce que le besoin de consulter est là.

Le sénateur Pépin : Et de rejoindre tout le monde.

Mme Laurendeau : Et de rejoindre tout le monde.

Le sénateur Pépin : Qu'est-ce qui a motivé votre choix pour que les plaintes soient déposées à la Commission des relations de travail de la fonction publique au lieu de la Commission des droits de la personne? Pourquoi ne pas avoir opté pour un tribunal d'équité salariale comme en Ontario et au Québec ainsi que le Groupe Bilson l'avait recommandé?

Mme Laurendeau : Il faut comprendre que la commission des relations de travail a déjà un pouvoir d'interpréter des questions des droits de la personne associées soit à la procédure de griefs ou à la négociation collective. En faisant le mariage ou la fusion entre la négociation collective et les évaluations de rémunération équitable, il y avait différentes options. Il était clair qu'il fallait une partie indépendante pour assister les parties. Et comme le processus de négociation collective est déjà soutenu par la commission des relations de travail dans la fonction publique, la logique de ce choix nous a amenés à privilégier cette option et à

Board's resources and support capabilities will need to be expanded, but to opt for an established independent board rather than create a new body was a pragmatic choice.

miser sur la commission des relations de travail qui existe déjà. Il est clair qu'on devra étendre sa capacité en terme de ressource et de soutien, mais de miser sur une commission indépendante déjà établie plutôt que d'en créer une autre était une option qui s'avérait être un choix pragmatique.

Senator Pépin: Why did you amend the definition of "female predominant" so that it no longer applies to groups composed of 50 per cent female employees? In fact, the definition will now apply to groups composed of at least 70 per cent female employees. What was the rationale for this decision and why did you decide to redefine the criterion used to evaluate work of equal value?

Le sénateur Pépin : Pourquoi avoir modifié la définition à prédominance féminine pour que maintenant cela s'applique plus aux groupes composés de 50 p. 100 de femmes? Cela fera partie de l'effectif de 70 p. 100 des femmes. Quelle est l'idée dernière ce plan et pourquoi avoir redéfini le critère utilisé pour évaluer le travail d'égale valeur?

Ms. Laurendeau: Thank you for the question. One might get the impression that the intent was to allow fewer women access to this legislative regime. A proactive system ensures that for all job groups, whether female or male predominant, all bargaining units must perform equitable compensation assessments and determine whether, within a group, there are smaller pockets of employees in need of attention, because these are the groups that tend to be overlooked, even as part of a complaints process. The question that we must ask ourselves at all times is whether there are any small female predominant groups, within a larger group, that are poorly assessed because they are a female group. Small groups are more susceptible to variations in staffing, in terms of predominance. Looking for isolated groups within a large group will force us to consider the question of female representation. However, all bargaining units, whether male or female predominant, will be required to perform their own assessments. This is an important point that tends to be overlooked under this system. This obligation extends to all groups.

Mme Laurendeau : Je vous remercie de poser la question. Cela peut donner l'impression qu'il y a une intention de donner accès à ce régime législatif à moins de femmes. Un régime proactif assure que tous les groupes occupationnels qu'ils soient à prédominance féminine ou masculine, toutes les unités de négociations devront faire un exercice de rémunération équitable et de voir si à l'intérieur d'un groupe, il n'y a pas des pochettes plus petites dont il faut se préoccuper — parce que ce sont souvent celles qui, même dans le cadre d'un processus de plainte, tombent sous le radar. Il faut se poser la question dans tous les cas à savoir s'il n'y a pas des pochettes de groupes à prédominance féminine, à l'intérieur d'un grand groupe, qui sont mal évalués parce qu'ils sont un regroupement de femmes. Les petits groupes semblent avoir une prédominance plus élevée pour assurer une moins grande sensibilité à la variation du nombre de personnes. L'idée en arrière de chercher des groupes insulaires à l'intérieur d'un grand groupe nécessitait qu'on se pose la question sur la représentation féminine. Mais toutes les unités de négociation vont devoir faire leur exercice, qu'elles soient à prédominance masculine ou non. C'est quelque chose d'important qui tend à être oublié dans ce système. L'obligation s'applique à tous les groupes.

[*English*]

Senator Nancy Ruth: I want to understand more about the ILO convention 101.

You testified to Senator Jaffer that equal pay for work of equal value was in that convention. You also said that the phrase "equitable compensation" — related to a more total compensation — was also in the act.

How are those two things going to be weighed as to what equitable compensation really means? I might also state, having had something to do with litigation over the last 20 years for women's rights, that in the Supreme Court of Canada, when items were in the preamble and not in the act, it made a huge difference. That is where my concern is coming from. I do not really believe that preamble will have the legal validity one would wish it to have. Therefore, if both these concepts are in the ILO convention, how will they be weighed? How do you see it?

[*Traduction*]

Le sénateur Nancy Ruth : J'aimerais mieux comprendre la convention 101 de l'Organisation internationale du travail.

Vous avez indiqué au sénateur Jaffer que la notion d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur se retrouvait dans cette convention. Vous avez aussi précisé que l'expression « équité dans la rémunération », qui fait référence à la rémunération dans une perspective plus globale, était également incluse dans la loi.

Comment pourra-t-on soupeser ces deux éléments pour déterminer le sens véritable que l'on doit donner à l'équité dans la rémunération? Je dois aussi préciser, à la lumière de mon expérience de plus de 20 ans des contestations judiciaires touchant les droits des femmes, que la Cour suprême du Canada fait une énorme différence entre les éléments se retrouvant uniquement dans le préambule et ceux qui sont stipulés ailleurs dans la loi. C'est ce qui me préoccupe tout particulièrement. Je ne crois pas vraiment que le préambule puisse avoir la valeur juridique qu'on voudrait lui accorder. Par conséquent, si ces deux notions sont prévues dans la convention de l'Organisation internationale du travail, comment pourra-t-on les évaluer? Qu'en pensez-vous?

Ms. Laurendeau: I certainly have the deepest respect for all the work you have done on women's issues. I would not dare to get into a legal interpretation that will be left to either the PSLRB or the courts or the two of them.

I point out that I called it convention 101 twice, but it is convention 100. I must have been contaminated by another convention 101 in Quebec. I apologize for that. It is the Equal Remuneration Convention, 1951. As I said, we went back to the basics when we crafted this legislation. We went back to the source documents, one of them being the Equal Remuneration Convention, 1951.

In the past the federal public administration's reasons was that our pension plans and our benefits are the same; therefore, we do not have to address those in the concept of making comparisons. We always resolve our complaints based on wages. However, by introducing the notion of recruitment and retention, sometimes those other elements of compensation take on a different importance. We are all aware that the issues of pension, depending to whom you are comparing yourself, may have a significant impact on how you assess total compensation. We wanted to ensure that we would not leave any elements of the overall compensation package out of the equation. There was a clear message. That is the main part of the choice of the vocabulary that we used.

I will point out that the convention also says that each member — that is the state —

> . . . shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration. . .

They use the word "remuneration," which is broader than just "wages."

> . . . promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

We wanted to go back and model what they were saying on the root of that obligation, which enshrined equal pay for work of equal value and goes beyond by ensuring that we dispel this myth that we only were comparing wages but that we looked at the whole gambit.

It was very important because, by bringing in the issue of recruitment and retention, we needed to be very clear that we wanted to be all-inclusive and have the whole benefit package in a total compensation approach.

Senator Nancy Ruth: We will wait and see, I guess.

Mme Laurendeau : Il ne fait aucun doute que j'ai le plus grand respect pour le travail que vous avez accompli dans différents dossiers touchant les femmes. Je n'oserais jamais me risquer dans une interprétation de la loi qui serait laissée à la discrétion de la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou des tribunaux, ou des deux à la fois.

Je dois vous dire que j'ai parlé à deux reprises de la convention 101, mais qu'il s'agit en fait de la convention 100. Mon esprit a dû être contaminé par une autre convention 101 au Québec. Je vous prie de m'en excuser. Il s'agit de la Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération. Comme je l'ai déjà indiqué, nous sommes revenus à la base pour rédiger cette loi. Nous nous sommes inspirés des documents originaux, parmi lesquels on retrouve cette Convention sur l'égalité de rémunération.

Dans le passé, l'administration publique fédérale a fait valoir que nos régimes de pension et nos avantages sociaux étaient les mêmes et que ces éléments ne devaient donc pas servir à des fins de comparaison. Nous avons toujours réglé nos plaintes en fonction des salaires. Si l'on introduit toutefois la notion de recrutement et de maintien de l'effectif, il arrive parfois que ces autres éléments du régime de rémunération prennent une importance différente. Nous savons tous que les questions liées aux régimes de pension peuvent influer grandement sur l'évaluation de la rémunération globale, en fonction des autres employés avec laquelle la comparaison est établie. Nous voulions nous assurer d'inclure dans l'équation toutes les composantes du régime global de rémunération. Le message était bien clair. C'est ce qui justifie principalement la terminologie que nous avons choisi d'utiliser.

Je vous signale que la convention prévoit également que chaque membre — c'est-à-dire chaque État...

> [...] devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération [...]

On utilise le terme « rémunération » dont la définition est plus large que celle de « salaires ».

> [...] encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Nous avons voulu nous inspirer des paramètres établis à la base de cette obligation, qui consacre la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale et va plus loin en veillant à ce que le mythe d'une simple comparaison des salaires soit dissipé au profit d'un examen général de la rémunération.

Il s'agit d'une considération très importante, car en faisant intervenir les aspects du recrutement et du maintien de l'effectif, il nous fallait préciser très clairement que nous souhaitions adopter une approche globale prenant en considération tous les éléments de la rémunération.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suppose qu'il faudra attendre pour voir ce qui arrivera.

When these packages are negotiated now, are they negotiated with Treasury Board?

Ms. Laurendeau: Yes, they are negotiated for the core public administration. They are not all subject to formal collective bargaining, but they are part of remuneration all together. When we compare ourselves to the outside market, we include all elements of compensation.

Senator Nancy Ruth: My understanding from the Report of the Auditor General on gender-based analysis is that Treasury Board got quite a swat. Why should I be confident that you would protect women in these negotiations, given what the Auditor General's comments were last week?

The minister was, I thought, disgraceful in his response to the questions and the comments, just appalling. Treasury Board has to do something better, but I really want to know how you think your part of it can cope with the problem.

Ms. Laurendeau: I strongly believe that the legal obligation deserves to be met. The obligation will have to be met because it is a legal obligation. Therefore, we will have to ramp up our research capacity to actually be able to sit down at the table, year after year, to be able to talk about women's issues that include equal pay for work of equal value.

That being said, on other working conditions, section 10 has kept both parties honest when the time comes to talk about women's issues at the table. We had the capacity to at times say yes or no to requests that could have been down the road discriminatory against women. With this piece of legislation, all we are trying to do is to ensure that the same level of rigour comes to play when the time comes to set wages.

Senator Nancy Ruth: Have you been promised additional funding so you can ramp up your research?

Ms. Laurendeau: Promise for funding is something that belongs to Parliament.

Senator Nancy Ruth: When you say "ramp up our research," do you really believe you will get the resources you need to do that research?

Ms. Laurendeau: We have received resources to prepare the regulations, and we certainly will have the duty to articulate our needs as employers, because there is not only the core public administration, there are all the employers in the federal family to meet that obligation. We will be preparing our ask in that respect and I have faith that Parliament will probably hear us.

Senator McCoy: It is good to see you again. I was at the Finance Committee as well when you attended.

Est-ce que ces conditions de rémunération sont négociées avec le Conseil du Trésor?

Mme Laurendeau : Oui, c'est le cas pour l'administration publique centrale. Toutes ces conditions ne sont pas soumises au processus formel de négociation collective, mais elles contribuent tout de même à déterminer la rémunération globale. Lorsque nous nous comparons au marché extérieur, nous incluons toutes les composantes de la rémunération.

Le sénateur Nancy Ruth : Je considère que le Conseil du Trésor a eu droit à toute une réprimande de la part de la vérificatrice générale dans son rapport sur l'analyse comparative entre les sexes. Pourquoi devrais-je penser que vous allez être en mesure de protéger les droits des femmes dans ces négociations, à la lumière des commentaires formulés par la vérificatrice générale la semaine dernière?

Je trouve honteuse la façon dont le ministre a répondu aux questions et aux observations formulées; c'était tout simplement lamentable. Le Conseil du Trésor doit faire mieux à cet égard, mais j'aimerais vraiment que vous nous disiez comment vous comptez composer avec ce problème dans la limite de vos responsabilités.

Mme Laurendeau : J'ai la ferme conviction que nous devons nous acquitter des obligations que nous impose la loi; nous n'avons pas vraiment d'autre choix. Nous devrons donc nous doter d'une capacité de recherche accrue de manière à pouvoir nous asseoir à la table, année après année, en étant en mesure de discuter des questions touchant les femmes, et notamment du concept d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Ceci étant dit, l'article 10 a permis de s'assurer que les deux parties font les choses dans les règles quand vient le temps de discuter des autres conditions de travail touchant les femmes à la table de négociation. Il nous était ainsi parfois possible d'acquiescer ou non aux requêtes qui auraient pu éventuellement créer de la discrimination à l'égard des femmes. Avec les mesures législatives proposées, nous essayons simplement de faire en sorte que la même rigueur s'applique dans le processus d'établissement des salaires.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous a-t-on promis des fonds supplémentaires pour augmenter votre capacité de recherche?

Mme Laurendeau : La promesse de financement est une prérogative du Parlement.

Le sénateur Nancy Ruth : Quand vous parlez d'augmenter votre capacité de recherche, croyez-vous vraiment obtenir les ressources nécessaires?

Mme Laurendeau : Nous avons reçu les ressources pour l'élaboration du Règlement et nous devrons assurément énoncer nos besoins d'employeur, parce que cette obligation ne doit pas seulement être respectée par l'administration publique centrale, mais également par tous les employeurs de la famille fédérale. Nous préparerons notre demande à cet égard, et j'ai confiance que le Parlement y répondra favorablement.

Le sénateur McCoy : Je suis heureuse de vous revoir. J'étais au Comité des finances lorsque vous y avez témoigné.

My assumption is that you, as an employer, have not been taking pay equity into consideration in your negotiations up to now.

How many of our federal employees are not currently being paid on an equitable basis?

Ms. Laurendeau: I do not think there are many. If you look at our figures, our global wage gap is very small compared to the rest of the population. I can say that for the bracket of employees who are below the age of 35 years, we have a wage gap. The global wage gap is 3 per cent compared to about 26 per cent or 27 per cent in the global population. In other words, female wages in the federal public service for the population below 35 years of age is 97 per cent of the male wages. In the general population, it is about 73 per cent or 76 per cent.

Senator McCoy: Do you rely simply on global figures? How do you know whether or not groups of federal employees are suffering from non-pay equity?

Ms. Laurendeau: Actually, with the complaints that we have resolved through the years, and with more and more women with access to higher-paid jobs, we can say with confidence that the wages are non-discriminatory in the public service. I believe we need to work at it on a regular basis and carry on analysis as we go along. Not a day goes by without a new problem arising while one has been resolved. That is why we need to have a proactive system where we will jointly look into these issues on a regular basis.

Senator McCoy: Are you saying to us that you will not conduct a study to determine whether there are groups?

Ms. Laurendeau: We will have to do it on an ongoing basis.

Senator McCoy: When do you start your study now that you have responsibility for initiative rather than the employees?

Ms. Laurendeau: As soon as possible.

Senator McCoy: When is that?

Ms. Laurendeau: We will certainly have the obligation as soon as the act comes into force.

Senator McCoy: Will that be in three years?

Ms. Laurendeau: The act will come into force in 18 months.

Senator McCoy: Let me reinforce something you said earlier. You said you wanted two years for preparation time. You are anticipating being under a legal obligation. You have told us you want two years to prepare. What is stopping you from using that time to answer such basic questions that you seemingly cannot answer today?

Ms. Laurendeau: I do not want to be argumentative, but I do not think that we are not answering questions today. In fact, based on the current legislative regime, we are saying that we are in a good position with respect to the complaints in the books. Many of them have been resolved through the years.

Je pense que, en votre qualité d'employeur, vous n'avez pas tenu compte de l'équité salariale dans vos négociations jusqu'ici.

Combien de nos employés fédéraux ne reçoivent pas une rémunération équitable?

Mme Laurendeau : Je ne pense pas qu'ils soient nombreux. D'après les chiffres, la différence entre les rémunérations est, dans l'ensemble, très petite par rapport à celle que l'on observe dans le reste de la population. Je peux dire que, dans la tranche des employés de moins de 35 ans, il existe une différence entre les salaires. Dans l'ensemble, elle est de 3 p. 100, contre 26 ou 27 p. 100 dans la population générale. Autrement dit, le salaire des femmes travaillant dans la fonction publique fédérale, chez les moins de 35 ans, est à 97 p. 100 du salaire des hommes. Dans la population en général, il est de 73 ou de 76 p. 100.

Le sénateur McCoy : Vous appuyez-vous uniquement sur des chiffres généraux? Comment savez-vous si des groupes d'employés fédéraux subissent des injustices salariales?

Mme Laurendeau : À vrai dire, grâce à notre résolution des plaintes au fil des ans et grâce au fait que les femmes sont de mieux en mieux payées, nous pouvons certifier que, dans la fonction publique, il n'y a pas de discrimination salariale. J'estime que nous devons y voir sans relâche et effectuer de temps à autre des analyses. Il ne se passe pas une journée sans qu'un nouveau problème surgisse sitôt un autre résolu. C'est pourquoi nous avons besoin d'un système proactif, pour examiner régulièrement ces problèmes en commun.

Le sénateur McCoy : Nous dites-vous que vous ne ferez pas d'étude pour déterminer si de tels groupes existent?

Mme Laurendeau : Il faudra le faire de façon permanente.

Le sénateur McCoy : Quand entreprendrez-vous votre étude, maintenant que c'est vous, plutôt que les employés, qui devez en prendre l'initiative?

Mme Laurendeau : Le plus tôt possible.

Le sénateur McCoy : Mais quand exactement?

Mme Laurendeau : Nous en aurons certainement l'obligation dès que la loi entrera en vigueur.

Le sénateur McCoy : Est-ce que ce sera dans trois ans?

Mme Laurendeau : La loi entrera en vigueur dans 18 mois.

Le sénateur McCoy : Permettez-moi de mettre en évidence vos propres déclarations. Vous avez dit que vous aviez besoin de deux ans pour les préparatifs. Vous prévoyez avoir une obligation juridique. Vous nous avez dit que vous aviez besoin de deux ans pour vous préparer. Qu'est-ce qui vous empêche d'utiliser ce temps pour répondre à des questions aussi fondamentales auxquelles vous ne semblez pas avoir de réponse aujourd'hui?

Mme Laurendeau : Sans vouloir vous contredire, je ne pense pas que nous ne répondons pas aux questions aujourd'hui. De fait, compte tenu du régime en vigueur, nous affirmons pouvoir traiter adéquatement les plaintes déposées. Au fil des ans, nous en avons réglé beaucoup.

At the same time, we are saying that there is a better way to ensure we do not have a re-emergence of those issues by moving to a proactive system. We are preparing ourselves to be ready to sit down and have a complete conversation with our partners over these issues, as soon as the act comes into force.

Senator McCoy: I will not pressure you to be argumentative, either. In view of the time, I will defer to the next questioner.

Senator Mitchell: I am listening to you, and I am sure you are reflecting your minister and the policy, that somehow this effort will address the questions of pay inequity better. Then I start to add up what you are doing, and I think there absolutely must be a disconnect at some level, or the case that is being made is completely and utterly disingenuous. You are saying it will be easier, but all of the sudden, you must go from 50 per cent to 70 per cent of a gender to demonstrate a gender waiting.

Second, if you do run into trouble and you need to appeal this, your union cannot help you. In fact, not only can they not help you, but they will be fined $50,000 for trying.

Third, there will be differential treatment between a unionized worker and a non-unionized worker, which I want to pursue.

Fourth, you are changing the definition of equal pay for work of equal value to equitable compensation, which may have all kinds of implications, none of which have been defined over years of precedent.

Finally, you are taking it out of the realm of rights and making it negotiable. It just seems to me incomprehensible that anyone could say that will make this process better.

Compounding that, clearly your department or you do not have the information at a specific level, where these inequalities exist, and you are applying this policy to some problem that you cannot even define. In fact, you are saying it is the differential of only 3 per cent.

The government has put a cap of 1.5 per cent on settlements. Could you confirm that if a group of women in a bargaining unit must get a 10 per cent increase in order for them to be paid equitably and the people in the remainder of the bargaining unit will somehow have to be paid considerably less than 1.5 per cent if the average will be so? The implication is that you will pit some groups against other groups within a union; do I have that right?

Ms. Laurendeau: I draw your attention to section 398 of the Budget Implementation Act:

> Sections 30 and 33 of the Public Sector Equitable Compensation Act and section 396 and 397 apply despite any provision of the Expenditure Restraint Act.

The Public Sector Equitable Compensation Act would supersede the Expenditure Restraint Act. If an inequity surfaces, it will have to be addressed.

En même temps, nous estimons qu'il y a un meilleur moyen de ne pas revoir ces problèmes, soit en adoptant une stratégie proactive. Nous nous préparons à dialoguer avec nos partenaires au sujet de ces problèmes, dès que la loi entrera en vigueur.

Le sénateur McCoy : Je ne voudrais surtout pas vous obliger à me contredire. Comme le temps file, je cède la parole au prochain intervenant.

Le sénateur Mitchell : Je suis convaincu que vous vous faites la porte-parole de votre ministre et de la politique en faisant valoir que cet effort permettra de mieux répondre aux problèmes de rémunération inéquitable. Au vu de vos actions, cependant, je crois percevoir une certaine incohérence, à moins que l'argument ne soit totalement fourbe. Vous prétendez que ce sera plus facile, mais, soudain, on fait passer de 50 à 70 p. 100 le seuil de prédominance d'un sexe pour faire la preuve d'un retard à combler.

Deuxièmement, si l'employé doit faire appel de la décision, son syndicat ne peut pas l'aider. De fait, non seulement ne le peut-il pas, mais, simplement parce qu'il l'aura tenté, on lui collera une amende de 50 000 $.

Troisièmement, il y aura différence de traitement entre l'employé syndiqué et le non-syndiqué, différence que je veux examiner plus à fond.

Quatrièmement, vous remplacez la définition de « salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale » par celle de « rémunération équitable », ce qui peut avoir toutes sortes de conséquences, dont aucune n'a été définie par la jurisprudence au fil des ans.

Enfin, vous supprimez ce droit et vous en faites quelque chose de négociable. Que quelqu'un puisse affirmer que le processus en sera amélioré, cela dépasse mon entendement.

Pour empirer les choses, il est évident que le ministère que vous représentez et vous-même ne possédez pas les renseignements relatifs à un niveau précis, celui où ces inégalités existent, et vous appliquez cette politique à un problème que vous ne pouvez même pas définir. De fait, vous parlez d'un écart d'à peine 3 p. 100.

Le gouvernement a plafonné à 1,5 p. 100 les hausses salariales. Pourriez-vous me confirmer que, si un groupe de femmes dans une unité de négociation devait obtenir une augmentation de 10 p. 100 pour bénéficier d'un salaire équitable, les autres membres de l'unité devraient recevoir beaucoup moins que ce plafond de 1,5 p. 100, pour que la hausse moyenne soit de cet ordre? En conséquence, vous dresserez des groupes du même syndicat les uns contre les autres; est-ce que je me trompe?

Mme Laurendeau : J'attire votre attention sur l'article 398 de la Loi d'exécution du budget :

> Les articles 30 et 33 de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et les articles 396 et 397 s'appliquent malgré la Loi sur le contrôle des dépenses.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public aurait préséance sur la Loi sur le contrôle des dépenses. Si une injustice est relevée, il faudra la redresser.

The Public Sector Equitable Compensation Act says that future wage restraint acts will have to comply with the Public Sector Equitable Compensation Act. An element of fundamental rights is built into the Public Sector Equitable Compensation Act for that particular issue.

As we speak now, there have been settlements that have been capped at 1.5 per cent, but should there be any equitable compensation or pay equity issues that arise during the life of the Expenditure Restraint Act, they would have to be addressed.

Senator Mitchell: Will there be extra money to pay that group of women 10 per cent and not average down from the 1.5 per cent? Are you absolutely certain of that?

Ms. Laurendeau: Assuming there is an inequity, of course.

Senator Mitchell: It is not the bargaining process that determines whether there is an inequity. They will not determine that. Who would determine that there is an inequity?

Ms. Laurendeau: We have to be very clear about the timelines we are talking about. When the act comes into force and we negotiate into the future, it will have to be addressed at the bargaining table.

With respect to the Expenditure Restraint Act, the coming into force will be outside of the window of the Expenditure Restraint Act, as we know it now. Should there be a complaint that demonstrates during the life of the Expenditure Restraint Act that there are inequities that need to be addressed, that would be superseded by that determination.

Senator Mitchell: The bargaining process will determine that there is an inequity to be addressed; that is what this act would say. Then the government will accept that? The Treasury Board will just accept that and pay accordingly? I do not think you can guarantee it will work that way.

Ms. Laurendeau: Of course, there will be a bargaining process. There will have to be a determination that is agreed upon by both parties in that there is an equitable compensation issue, it has been assessed and it needs to be determined.

Senator Mitchell: What if you are not in a union? What about all those women who are not in bargaining units and still work for the federal government or for federal employees? Who will do all of the things you say are the union's responsibility to negotiate on their behalf?

Ms. Laurendeau: The Public Sector Equitable Compensation Act says that wage-setting practices need to comply with the legislation.

In cases where wage-setting practices are subject to collective bargaining with the bargaining agents, the responsibility is shared between the employer and the bargaining agent.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public prévoit que les lois qui seront adoptées à l'avenir pour limiter les salaires devront être conformes à ses dispositions. Cette loi contient donc un élément de droits fondamentaux à l'égard de cette question particulière.

Les augmentations salariales sont actuellement plafonnées à 1,5 p. 100, mais il faudra résoudre les éventuels problèmes de rémunération équitable ou d'équité salariale pendant la période où la Loi sur le contrôle des dépenses sera en vigueur.

Le sénateur Mitchell : Y aura-t-il des fonds supplémentaires qui permettront d'accorder à ce groupe de femmes une hausse de 10 p. 100 et, sans pénaliser les autres employés, en ramenant la moyenne à 1,5 p. 100? Êtes-vous absolument certaine de cela?

Mme Laurendeau : À supposer qu'il y ait injustice, bien sûr.

Le sénateur Mitchell : Il ne revient pas aux parties au processus de négociation de déterminer s'il y a disparité salariale. Qui déterminera s'il y a injustice?

Mme Laurendeau : Nous devons être très clairs sur la suite des événements. Dès que la loi entrera en vigueur et qu'il y aura des négociations sous son régime, c'est à la table des négociations que ces questions devront être posées.

Lorsque la Loi sur l'équité de la rémunération dans le secteur public commencera à s'appliquer aux négociations, la période de contrôle actuellement prévue par la Loi sur le contrôle des dépenses aura déjà pris fin. Si un plaignant pouvait prouver que, pendant la période où la Loi sur le contrôle des dépenses est en vigueur, des injustices doivent être redressées, ce constat aurait préséance.

Le sénateur Mitchell : À la faveur de la négociation, on déterminera s'il y a une disparité salariale à redresser, comme prévu dans la loi. Et le gouvernement accepterait cela? Le Conseil du Trésor accepterait cela tout bonnement et délierait les cordons de la bourse? Je ne pense pas que vous puissiez garantir que c'est ainsi que cela fonctionnera.

Mme Laurendeau : Bien sûr qu'il y aura négociation. Les parties devront déterminer de concert que, le cas échéant, le problème de rémunération équitable a été évalué et qu'il doit être corrigé.

Le sénateur Mitchell : Qu'en est-il des employés non syndiqués? De toutes ces femmes qui n'appartiennent pas à des unités de négociation et qui, pourtant, travaillent pour le gouvernement fédéral ou pour des employeurs du secteur public fédéral? Qui se chargera de tous les détails que les syndicats sont chargés de négocier en leur nom?

Mme Laurendeau : D'après la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, la détermination de la rémunération doit être conforme à la loi.

Dans les cas où ces pratiques sont assujetties à la négociation collective par agents négociateurs interposés, la responsabilité est partagée entre l'employeur et l'agent négociateur.

In the case of an employer for which there are non-unionized employees, such as in the management category of the core public administration, the employer will have to actually comply with the legislation, issue the report publicly and inform the employees of the equitable compensation assessment.

Senator Mitchell: The very employer who, if there were an inequity, would have been responsible for it for who knows how long will be the same employer who would have to take responsibility to identify and redress that inequity. If they happen not to do that, an assistant who works in some office without any bargaining unit, without any recourse to the Canadian Human Rights Commission and without any recourse to resources will do what?

Ms. Laurendeau: The individual will still have the complaint, which is provided for in the legislation to the Public Service Labour Relations Board, and the employer must respond to the complaint and meet the requirements of the act as determined by the PSLRB.

Senator Mitchell: With respect to your department or a federal Crown corporation, what if the employer does not respond to the complaint? What does that group of people do?

Ms. Laurendeau: The PSLRB can order the employer to comply; it has the capacity to issue orders in that respect. That would have the same effect as any PSLRB orders, which, as an administrative tribunal, would be against the consolidated fund. The non-compliance fine applies to the employer, including myself when I act on behalf of the Government of Canada as the employer.

Senator Mitchell: You would personally pay?

Ms. Laurendeau: No, the employer would, but I think I would get fired afterwards. I am not being facetious.

Senator Mitchell: I know you are not, but you are also not giving an answer that is satisfactory in the case of non-union workers. I think it is a fundamental disregard for their rights and their ability to protect their interests, given where they are relative to a huge employer.

Ms. Laurendeau: I would offer, senator, with all due respect, that the fact that we will have to actually issue a report about how we have identified and addressed any issues of equitable compensation puts those people ahead of where they are right now. Currently, they are not unionized and, if there is an inequity, they have to file a complaint, and they do not even have the capacity to find an evidence-base to be able to demonstrate it. Through the proactive system, they will at least have the regular report that will have to be issued that can be assessed by the PSLRB as being the basis as to whether or not the job has been well done.

With all due respect, I would say that puts these people ahead of where they are now. Do not forget that the same PSLRB will accompany the parties that are unionized, with all the level of sophistication and analysis, and their expectation will be based on that.

Dans le cas des employés non syndiqués, comme ceux du Groupe de la direction, dans l'administration publique centrale, l'employeur devra se conformer à la loi, en procédant à une évaluation des questions touchant la rémunération équitable et en communiquant les résultats aux employés au moyen d'un rapport.

Le sénateur Mitchell : C'est l'employeur fautif, celui-là même qui est responsable de l'injustice depuis on ne sait combien de temps, qui sera chargé de reconnaître le problème et d'apporter des correctifs. S'il ne le fait pas, quel recours aura un adjoint travaillant dans un bureau sans unité de négociation, incapable d'en saisir la Commission canadienne des droits de la personne et n'ayant accès à aucune ressource?

Mme Laurendeau : Cette personne pourra toujours porter plainte, comme cela est prévu dans la loi, devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), et l'employeur devra répondre à la plainte et satisfaire aux exigences de la loi de la manière déterminée par la commission.

Le sénateur Mitchell : Qu'arrive-t-il si l'employeur, par exemple votre ministère ou une société d'État, ne répond pas à la plainte? Que fera ce groupe d'employés?

Mme Laurendeau : La CRTFP peut ordonner à l'employeur de se conformer à la loi; elle a la capacité d'émettre des ordonnances à cette fin. Ces ordonnances auraient le même effet que toutes ces autres ordonnances qui, émanant d'un tribunal administratif, seraient imputées au fonds consolidé. L'amende frappe l'employeur fautif, y compris moi-même, quand j'agis au nom du gouvernement du Canada.

Le sénateur Mitchell : L'argent sortirait-il de votre poche?

Mme Laurendeau : Non, il sortirait de la poche de l'employeur, mais je pense que je serais ensuite remerciée de mes services. Je ne plaisante pas.

Le sénateur Mitchell : Je sais bien que non, mais vous ne me donnez pas non plus une réponse satisfaisante en ce qui concerne les employés non syndiqués. Je pense qu'il s'agit d'un mépris fondamental de leurs droits et de leur capacité de protéger leurs intérêts, sachant le peu de moyens dont ils disposent par rapport à un employeur si puissant.

Mme Laurendeau : À cela, je répondrais, sénateur, sauf votre respect, que le rapport que nous sommes tenus de rendre public concernant les différents problèmes de rémunération équitable, que nous avons reconnus et corrigés, place ces personnes dans une meilleure position qu'elles ne le sont actuellement. Elles ne sont pas syndiquées et, en cas d'iniquité salariale, elles doivent déposer une plainte sans disposer des moyens nécessaires pour monter une preuve suffisante. Grâce au système proactif prévu, elles pourront au moins compter sur la publication régulière du rapport, lequel pourra être évalué par la CRTFP, pour déterminer si nous avons bien fait notre travail.

Sauf votre respect, je répète que cela améliore le sort de ces personnes. N'oubliez pas que la CRTFP accompagnera les parties syndiquées, en mettant à leur disposition toutes ses capacités d'analyse et ses compétences, ce qui ne manquera pas de susciter certaines attentes.

Senator Mitchell: With all due respect, governments can provide leadership in this important area, and this government is not doing that at this time in this way.

The Chair: I do not want to get into that issue.

In your original statement, you said Ontario, Manitoba and Quebec have regimes that require proactivity. You noted that these regimes do not oblige employers and unions to address pay equity considerations every time wages are set, as in our federal legislation. Is that what you are saying?

Ms. Laurendeau: That is what I am saying.

The Chair: We are running out of time. If there are any other major differences between the Ontario, Manitoba and Quebec regimes and that upon which we are embarking on here in the federal system, perhaps you could provide those to us in writing.

Ms. Laurendeau: Yes, we will be happy to do that.

The Chair: We were gathering some questions from other witnesses, and we may bring those to your attention for your reply.

Senator Jaffer: I will file that with the clerk to be forwarded. When the Canadian Human Rights Commission was here, they said it was better to ask you those questions. Just to be sure, I suggest you look at the transcript as well, in case I have not got it correctly.

I have one concern. I asked you if there was a plan in place, and you said there was. When I look at the notes, it says regulations will define the content and form of plans prepared under the act. Plans are expected to be of a technical nature, and the prescriptions addressing these technical questions are better outlined in regulations rather than legislation.

You told me the regulations were not in place, so the plan cannot be in place either; is that right?

Ms. Laurendeau: I may have misunderstood your question. I thought your question was whether the government had a plan to prepare to meet its obligation.

Senator Jaffer: I hope they have that plan. I am talking about the plan under the new act. That is not in place; right?

Ms. Laurendeau: No, not yet. We need the legislation to be able to do that.

The Chair: Ms. Laurendeau, and Mr. Danagher, thank you for coming this evening and pursuing with this committee the subject matter of Part 11 dealing with equitable compensation. I will look forward to the written responses.

Senators, we are running behind schedule. I welcome the next panel.

Le sénateur Mitchell : Sauf votre respect, le gouvernement peut, contrairement à ce qu'il fait actuellement, faire preuve de leadership dans ce domaine important.

La présidente : Évitons ce sujet, si vous le voulez bien.

Dans un premier temps, vous avez dit que l'Ontario, le Manitoba et le Québec possèdent des régimes qui nécessitent une approche proactive. Vous nous avez fait observer que ces régimes n'obligent pas les employeurs et les syndicats à examiner les éléments d'équité salariale chaque fois que l'on fixe les salaires, comme dans notre loi fédérale. C'est bien cela?

Mme Laurendeau : En effet.

La présidente : Il ne nous reste plus beaucoup de temps. S'il existe d'autres différences importantes entre les régimes de l'Ontario, du Manitoba et du Québec et celui que nous adoptons dans le système fédéral, peut-être pourriez-vous nous les communiquer par écrit.

Mme Laurendeau : Volontiers.

La présidente : Nous rassemblons les questions d'autres témoins et nous pourrons les soumettre à votre attention pour connaître vos réponses.

Le sénateur Jaffer : Je les confierai au greffier, pour qu'il vous les communique. Le représentant de la Commission canadienne des droits de la personne nous a conseillé de vous poser ces questions. Je vous incite, pour vous assurer de leur juste formulation, à lire la transcription, au cas où je ferais erreur.

Quelque chose me préoccupe. Je vous ai demandé si un plan était en place, et vous m'avez répondu par l'affirmative. Dans mes notes, je vois que des règlements permettront de définir le fond et la forme des plans préparés sous le régime de la loi. Les plans sont plutôt de nature technique, et les prescriptions visant ces questions techniques sont mieux exprimées dans un règlement, plutôt que dans la loi.

Vous m'avez dit que les règlements n'étaient pas en place, de sorte que les plans ne peuvent pas l'être non plus, n'est-ce pas?

Mme Laurendeau : J'ai peut-être mal compris votre question. J'ai cru que vous me demandiez si le gouvernement avait un plan pour se préparer à remplir ses obligations.

Le sénateur Jaffer : J'espère que ce plan-là existe. Je parlais plutôt du plan prévu par la nouvelle loi. Il n'est pas en place, n'est-ce pas?

Mme Laurendeau : Non, pas encore. Pour l'élaborer, il faut que la loi soit en vigueur.

La présidente : Madame Laurendeau et monsieur Danagher, je vous remercie d'être venus témoigner ce soir et d'avoir creusé avec nous les dispositions de la partie 11 de la loi portant sur la rémunération équitable. Je suis impatiente de lire vos réponses écrites.

Chers collègues, nous avons pris du retard. Je souhaite la bienvenue au prochain groupe de témoins.

Milt Isaacs, President and Chair of the Board of Directors, Association of Canadian Financial Officers: Thank you for this opportunity to make a presentation here today. As you know, my name is Milt Isaacs, and I am the president of the Association of Canadian Financial Officers, the certified bargaining agent and professional association representing the financial management group in the federal public service. Our 3,800 members work as accountants and financial professionals in departments and agencies across the country.

Canada has a proud history of fighting for human rights around the world. Our brave men and women have made the ultimate sacrifice in defence of these rights and freedoms. Proud Canadians like Lester B. Pearson, Louise Arbour, Jean de Chastelain and your colleague, the Honourable Senator Roméo Dallaire have been called on by international communities to share the Canadian view of rights and freedoms in every corner of the globe. Yet, my colleagues and I are here today in response to a bill that dismantles rights for hundreds of thousands of Canadians who proudly work in the federal public service. The irony is not lost on us.

The recent change to pay equity is an attack on the human rights and freedoms that Canadians hold dear. Under the old system, pay equity cases were heard by an independent panel of human rights' specialists with expertise in pay equity. Now it has been reduced to a condition of employment, subject to debates at a bargaining table, putting it on the same level as call-back pay, court leave, travel time and stand-by pay.

This government is telling Canadians that their fundamental rights are no more than bargaining chips. In its attempt to fix an admittedly flawed system, the government has thrown the baby out with the bathwater and started down a path that ends with human rights being subject to negotiations.

Lost in much of the talk about this legislation is the fact that the government has unilaterally changed the threshold for making pay equity complaints. Numerous nations and international precedents set the bar for female predominance at anywhere between 55 per cent to 70 per cent, depending on the size of the group and the nature of the work, the highest threshold reserved for unique situations. The government locked on that rare and exceptional threshold, however, and applied it across the board, thereby denying a number of groups access to their human rights.

Public servants proudly serve our fellow Canadians. We do not want to be leveraged off of for political gain. There can be no good derived by doing so.

We realize that we are facing tough economic times, but this is not the reason for undermining fundamental human rights. If economics were the basis for deciding when to defend human rights, there are many times in history where we should not have deployed our service men and women.

Milt Isaacs, président de l'association et président du Conseil d'administration, Association canadienne des agents financiers : Je vous remercie de l'occasion que vous m'accordez de vous présenter un exposé. Je représente l'Association canadienne des agents financiers, agent négociateur certifié et association professionnelle représentant le groupe Gestion financière de la fonction publique fédérale. Nos 3 800 membres sont comptables et agents financiers dans les ministères et organismes de partout au pays.

Le Canada est fier d'avoir combattu pour les droits de la personne partout dans le monde. De braves Canadiens et Canadiennes ont fait le sacrifice de leur vie pour la défense de ces droits et libertés. À l'étranger, on a fait appel à de fiers Canadiens tels que Lester B. Pearson, Louise Arbour, Jean de Chastelain et votre confrère l'honorable sénateur Roméo Dallaire pour partager, aux quatre coins du monde, la perception canadienne des droits et libertés. Or, mes collègues et moi-même sommes ici aujourd'hui pour réagir à un projet de loi qui s'attaque aux droits de centaines de milliers de Canadiens fiers de travailler dans la fonction publique fédérale. L'ironie de la situation ne nous échappe pas.

Les modifications récemment apportées au chapitre de l'équité salariale sont une attaque contre les droits et libertés auxquels les Canadiens tiennent tant. Dans l'ancien régime, les cas d'équité salariale étaient entendus par un groupe indépendant de spécialistes des droits de la personne et de l'équité salariale. Désormais, cette question est considérée comme une simple condition d'emploi, assujettie aux discussions autour d'une table de négociation, ramenée au même niveau que l'indemnité de rappel, le congé pour fonctions judiciaires, l'indemnité pour temps de déplacement, l'indemnité pour disponibilité.

Le gouvernement dit aux Canadiens que leurs droits fondamentaux ne sont plus qu'une monnaie d'échange. En tentant de réparer un système qui ne cache pas ses défauts, il a jeté le bébé avec l'eau du bain et il s'est engagé sur une piste qui aboutit à rendre négociables les droits de la personne.

Un fait est passé inaperçu pendant toutes les discussions qui se sont tenues sur le projet de loi : le gouvernement a modifié unilatéralement le seuil d'admissibilité des plaintes concernant l'équité salariale. Dans de nombreux pays et dans de nombreux précédents internationaux, on a fixé le taux de prédominance féminine quelque part entre 55 et 70 p. 100 de l'effectif, en fonction de la taille du groupe et de la nature du travail, le taux maximal étant réservé à des situations très particulières. Or, le gouvernement n'a retenu que ce dernier taux, qui est exceptionnel, et l'a appliqué à toutes les situations, ce qui prive de leurs droits les membres d'un certain nombre de groupes.

Nous les fonctionnaires sommes fiers de servir nos concitoyens. Nous ne voulons pas être utilisés à des fins politiques. Rien de bon ne peut sortir de cela.

Nous ne nions pas que les temps soient durs, mais ce n'est pas une raison grignoter les droits fondamentaux de la personne. Si la défense de ces droits dépendait de critères économiques, nous n'aurions pas souvent fait appel à nos soldats et à nos soldates au cours de notre histoire.

Taking advantage of an economic slowdown to limit human rights is not only wrong, it goes against the grain of our reputation and what we stand for as a nation. By undertaking these hearings, this committee has an opportunity to effect change for the better.

One of the biggest problems with this legislation is that key terms and processes have been left undefined pending the drafting of regulations by the Governor-in-Council. At this point, nobody seems to know how to proceed with outstanding and new complaints. According to the Public Service Staff Relations Board, which is handling pay equity complaints during the transition, they do not expect the regulation to be ready for months.

This is why we are asking this committee to call upon the government to create a mechanism to allow for meaningful consultation in the development of these regulations. Meaningful consultation with all parties affected by change could mitigate some of the problems with the new process. One need only look at the success at the national joint council on the work being done at the departmental level through labour management consultation committees to see that cooperation and collaboration with bargaining agents can work. However, meaningful consultation will not retroactively create a business case for this legislation.

Despite being included in an economic stimulus budget bill, and despite the government's own management accountability framework stressing the importance of a business case and proper stewardship mechanism for a major public service initiative, there is no evidence of a business case for moving pay equity into collective bargaining.

As such, we are also asking this committee to commit to a three-year review of this act. This is in line with the management accountability framework, which calls for relevant information on results to be gathered to properly evaluate the impact on the public service initiatives.

In closing, I would like to ask this committee to call on the government to establish a mechanism for meaningful consultation with the bargaining agents when developing legislation with substantial impacts on the public service. We want to be partners in this. We consider it a gift to have this opportunity to help fix the problems and to ensure the public service remains a strong institution and a career destination of choice. Give us that opportunity.

Patty Ducharme, National Vice-President, Public Service Alliance of Canada: In the name of the 166,000 members of the Public Service Alliance of Canada, the PSAC, I would like to thank the Standing Senate Committee on Human Rights for providing us with this opportunity.

It was with a feeling of outrage that we witnessed the Conservative government undemocratically strip public service workers of their fundamental right to pay equity this past March.

Prendre prétexte d'un ralentissement économique pour limiter les droits de la personne n'est pas seulement immoral; c'est le contre-pied de notre réputation et de nos convictions nationales. Grâce à ses travaux, le comité a la chance d'améliorer les choses.

L'une des pires carences de ce projet de loi est que la terminologie essentielle et les processus névralgiques ont été laissés sans définition, en attendant l'élaboration de règlements par le gouverneur en conseil. Actuellement, personne ne semble savoir comment traiter les plaintes en souffrance et les nouvelles plaintes. D'après la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui reçoit les plaintes en matière d'équité salariale pendant la période de transition, il faudra des mois avant qu'un règlement ne soit prêt.

C'est pourquoi nous demandons au comité d'enjoindre au gouvernement de créer un mécanisme qui permettra de véritables consultations auprès de toutes les parties touchées par les modifications aux fins de l'élaboration de ce règlement. On pourrait de la sorte atténuer certains problèmes imputables au nouveau processus. Il suffit de constater la réussite du Conseil national mixte sur le travail effectué à l'échelle des ministères, par l'entremise des comités de consultation syndicale-patronale pour voir que la coopération et la collaboration avec les agents négociateurs peuvent être fructueuses. Cependant, une consultation sérieuse ne réhabilitera pas rétroactivement cette loi.

Malgré l'inclusion de la loi dans une loi budgétaire visant à stimuler l'économie et l'insistance du Cadre de responsabilisation de gestion du gouvernement sur l'importance d'une analyse de rentabilité et d'un mécanisme convenable d'intendance pour toute initiative majeure concernant la fonction publique, on ne trouve nulle trace de la justification, par une telle analyse, de l'assujettissement de l'équité salariale à la négociation collective.

À ce titre, nous demandons également au comité de s'engager à un examen triennal de la loi. Cette demande est conforme à ce que prévoit le Cadre de responsabilisation de gestion, qui exige de rassembler des renseignements pertinents sur les résultats afin d'évaluer convenablement les incidences sur les initiatives touchant la fonction publique.

En terminant, j'aimerais demander au comité qu'il enjoigne au gouvernement de mettre sur pied un mécanisme de consultation véritable avec les agents négociateurs quand il élabore une loi qui a des conséquences notables sur la fonction publique. Nous voulons être partie prenante à ces consultations. Nous serions ravis de pouvoir aider à résoudre les problèmes pour faire en sorte que la fonction publique reste une institution forte et une destination de choix pour les travailleurs canadiens. Donnez-nous cette chance.

Patty Ducharme, vice-présidente nationale, Alliance de la fonction publique du Canada : Au nom des 166 000 membres de l'Alliance, je remercie le Comité sénatorial permanent des droits de la personne de la possibilité qu'il nous donne de témoigner devant lui.

C'est avec indignation que nous avons vu en mars dernier le gouvernement conservateur dépouiller de façon non démocratique les fonctionnaires de leur droit fondamental à l'équité salariale. La

This law was passed as part of Bill C-10, the Budget Implementation Act, but to be clear, pay equity is a human rights issue, and it should never have been addressed in a budget bill.

The federal government has included provisions in this act that will radically reform the law on pay equity for the federal public sector. PSAC members, 62 per cent of whom are women, will be hit very hard by this new law.

To summarize, this bill will eventually do four things. The PSEA will restrict the substance and application of pay equity in the public sector by redefining the notion of female-predominant job groups to require that women make up 70 per cent of the workers in the group. By adding a reference to market forces in the criteria used to evaluate whether or not jobs are of equal value, the act transforms pay equity into an equitable compensation issue that must be dealt with at the bargaining table. This is problematic because there is no obligation on the employer to proactively review its pay practices and to provide the union with the relevant information; and there is no obligation to proceed with a joint pay equity assessment.

The act compels women to file complaints alone, without the support of their union. Under this new legislation, if pay equity is not achieved through the bargaining process, individual workers would be permitted to file a complaint with the Public Service Labour Relations Board, but without their union's support. In fact, this act would impose a $50,000 fine on any union that encourages or assists their own members in filing a pay equity complaint.

The act prohibits access to the Canadian Human Rights Commission for violations of public sector workers' right to pay equity. It is our submission that this act violates several fundamental constitutional rights of working women in the public sector.

First, it is a violation of women's equality under section 15 of the Charter. The act introduces a new mechanism that will actually restrict the capacity of women in the public sector to claim and obtain pay equity.

For example, the introduction of the market forces criteria to evaluate whether work is of equal value undermines the ability of women to receive pay equity because market forces have historically and consistently undervalued women's work.

Some workers will be entirely excluded from accessing the new equitable compensation mechanism, since workers who belong to a job group comprised of between 55 per cent to 69 per cent women are no longer considered members of a female-predominant group. These women will be denied the right to participate in any process to address the issue of wage discrimination.

loi en ce sens a été adoptée dans le cadre du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget, mais soyons clairs, l'équité salariale est une question de droits de la personne, et cette question n'aurait jamais dû être du ressort d'un projet de loi budgétaire.

Cette loi comprend des dispositions qui bouleverseront le droit de l'équité salariale dans le secteur public fédéral. Elle touchera très durement les membres de l'Alliance, dont 62 p. 100 sont des femmes.

En bref, cette loi aura quatre conséquences. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public limitera la notion d'équité salariale et son application dans le secteur public par une redéfinition de la notion de « groupes d'emploi à prédominance féminine », lesquels devront être composés d'au moins 70 p. 100 de femmes. En incluant les forces du marché dans les critères de détermination de la valeur égale des emplois, la loi transforme l'équité salariale en une question de rémunération équitable qui doit être discutée à la table de négociation. Cela fait problème, parce que l'employeur n'est pas obligé d'examiner de façon proactive ses pratiques en matière de rémunération et de communiquer au syndicat les renseignements pertinents; de plus, il n'y a pas obligation de réaliser de concert une évaluation en matière de rémunération équitable.

La loi oblige les femmes à porter plainte individuellement, sans l'appui de leur syndicat. Selon ses dispositions, si on ne parvient pas à l'équité salariale par un processus de négociation, l'employé est autorisé à porter plainte auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, mais sans l'appui de son syndicat. De fait, la loi prévoit une amende de 50 000 $ pour tout syndicat qui encourage ses membres à déposer une plainte en matière d'équité salariale ou qui l'aide à le faire.

La loi interdit de saisir la Commission canadienne des droits de la personne des infractions au droit à l'équité salariale des travailleurs du secteur public. Nous soutenons que cette loi viole plusieurs droits constitutionnels fondamentaux des travailleuses du secteur public.

Premièrement, elle contrevient à l'article 15 de la Charte qui assure aux femmes un traitement équitable. La loi crée un mécanisme qui, de fait, diminuera la capacité des travailleuses du secteur public à demander et à obtenir l'équité salariale.

Par exemple, l'introduction du critère des forces du marché pour déterminer si le travail est de valeur égale empêche les femmes de réclamer l'équité salariale, parce que les forces du marché ont toujours, sans exception, sous-évalué le travail des femmes.

Certains travailleurs seront entièrement exclus du nouveau mécanisme de rémunération équitable, puisque les membres d'un groupe d'emploi comptant entre 55 et 69 p. 100 de femmes ne sont plus considérés comme appartenant à un groupe à prédominance féminine. Les femmes de ces groupes seront privées du droit de participer à tout processus visant à corriger un problème de discrimination salariale.

By requiring that unions and employers negotiate pay equity at the bargaining table, the act undermines the established principle that human rights cannot be traded against other terms and conditions of employment or waived by agreement. This effectively eviscerates the right to pay equity.

Second, the prohibition against union assistance or encouragement in filing a pay equity complaint constitutes a violation of the right to freedom of association guaranteed in section 2 of the Charter. It also precludes the unions from representing their members on crucial issues related to their working conditions, such as wage discrimination.

Finally, it prevents the unions from expressing their views and advising their members, violating the constitutional right to freedom of expression.

So, instead of moving forward and ensuring the progressive realization of the right of all women to pay equity as required by Canadian and international human rights law, the federal government has adopted regressive legislation that will seriously undermine the human rights of women.

The PSAC has initiated legal procedures to challenge this discriminatory and unfair legislation in court. We have also informed the United Nations Commission on the Status of Women of our intention to file a complaint against the federal government. The urgent notice of communications that we sent to the United Nations Commission on the Status of Women on March 5 is appended to our brief.

In closing, I wish to say that PSAC urges this committee to strongly condemn the Public Sector Equitable Compensation Act and recommend that this act be abrogated and replaced by a truly proactive federal pay equity law, as recommended by the Pay Equity Task Force in its report *Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right*. This would be a first step towards a proactive pay equity law that will make a real difference in the lives of working women.

Daphne Taras, Professor of Labour Relations, Haskayne School of Business, University of Calgary, as an individual: Thank you for inviting me to address your committee. I have a written submission, but let me start by saying that I am actually neutral. I represent no one but myself, perhaps a handful of students that are forced to listen to me every now and again in a business school. I have multidisciplinary training in labour and employment relations. I have no axe to grind whatever on pay equity. My point is to come as a mainstream labour relations scholar and point out some things that are uniquely problematic within the collective bargaining regime. A number of prohibitions in the act strike at the heart of collective bargaining and industrial relations and they are really quite unique.

I am here to object to the passage of those sections of the act as they are unnecessary intrusions into collective bargaining. It seems to me that, as I listened to the Treasury Board, the

En exigeant des syndicats et des employeurs qu'ils négocient l'équité salariale, la loi nie le principe établi selon lequel les droits de la personne ne peuvent pas être une monnaie d'échange avec d'autres conditions d'emploi ni abolis en vertu d'un accord mutuel. Elle supprime dans les faits le droit à l'équité salariale.

Deuxièmement, interdire aux syndicats d'aider ou d'encourager leurs membres à porter plainte en matière d'équité salariale viole le droit à la liberté d'association garanti par l'article 2 de la Charte. Cela empêche aussi les syndicats de représenter leurs membres sur des questions cruciales reliées à leurs conditions de travail telles que la discrimination salariale.

Enfin, la loi empêche les syndicats d'exprimer leurs opinions et de conseiller leurs membres, ce qui brime leur droit constitutionnel à la liberté d'expression.

Alors, au lieu de favoriser le progrès et d'assurer l'exercice progressif du droit de toutes les femmes à l'équité salariale, comme l'exigent, au chapitre des droits de la personne, le droit canadien et le droit international, le gouvernement fédéral a adopté une loi régressive qui s'attaque gravement aux droits des femmes.

L'Alliance a entrepris de contester cette loi discriminatoire et injuste devant les tribunaux. Nous avons également informé la Commission de la condition de la femme des Nations Unies de notre intention de porter plainte contre le gouvernement fédéral. L'avis de communication imminente que nous avons envoyé à la Commission, le 5 mars, est joint à notre mémoire.

En terminant, je souhaite ajouter que l'Alliance de la fonction publique enjoint au comité de condamner vivement la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et d'en recommander l'abrogation et le remplacement par une loi fédérale réellement proactive sur l'équité salariale, comme le recommande le Groupe de travail sur l'équité salariale dans son rapport intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*. Cela constituerait un premier pas vers l'adoption d'une loi proactive pour l'équité salariale qui aura un effet réel sur la vie des femmes qui travaillent.

Daphne Taras, professeure de relations de travail, Haskayne School of Business, Université de Calgary, à titre personnel : Merci de m'avoir invitée à comparaître devant le comité. J'ai remis un mémoire écrit, mais permettez-moi de commencer par dire que je suis en fait neutre. Je ne représente nul autre que moi-même et peut-être une poignée d'étudiants qui sont forcés de m'entendre parler de temps à autre dans une école de commerce. J'ai une formation multidisciplinaire dans le domaine des relations de travail et de l'emploi. Je n'ai aucun intérêt personnel relativement à l'équité salariale. Mon point de vue est celui d'une universitaire du courant dominant en matière de relations de travail, et je veux mettre en évidence certains éléments problématiques propres au régime de négociation collective. Plusieurs interdictions prévues par la loi vont droit au cœur de la négociation collective et des relations industrielles, et elles sont vraiment assez particulières.

Je suis ici pour m'opposer à l'adoption de ces articles de la loi car ils constituent des intrusions non nécessaires dans la négociation collective. Pendant que j'écoutais les témoins du

Treasury Board is very eager to have pay equity subject to collective bargaining in what they call the proactive regime; but they are not, through this act, allowing the industrial relations "full meal deal," which includes mid-contract grievances, fine tuning through well-thought board and arbitral hearings and decisions and the exercise of collective rights through the normal dispute resolution machinery.

Conseil du Trésor, il m'a semblé que le Conseil du Trésor tient beaucoup à inscrire l'équité salariale dans la négociation collective pour établir ce qu'ils appellent le régime proactif; cependant, cette loi ne permet pas la gamme complète des relations industrielles, ce qui comprend les griefs en cours de convention collective, le peaufinage grâce à de vastes audiences en arbitrage et à des décisions mûrement réfléchies et l'exercice des droits collectifs par le processus normal de règlement des différends.

A collective agreement is a living document, and it is subject to a great deal of mid-contract interpretation. It is not a dead document on which no one can comment and no developments can be made except those that are filed by individuals. That is absolutely antithetical to the way collective bargaining works in any jurisdiction in the country.

Une convention collective est un document vivant, et elle fait l'objet de beaucoup d'interprétations en cours de convention collective. Ce n'est pas un document figé que personne ne peut commenter ou auquel on ne peut apporter aucune modification, sauf si une personne dépose une plainte. Cela va absolument à l'encontre du processus de négociation collective dans n'importe quel ressort au pays.

In particular, section 36 causes alarm. You have heard a lot about it. That section forbids employers and bargaining agents from encouraging or assisting employees in filing or proceeding with complaints up to a fine of $50,000.

L'article 36 est particulièrement inquiétant. Vous en avez beaucoup entendu parler. Cet article empêche les employeurs et les agents négociateurs d'encourager ou d'aider les employés à déposer une plainte ou à la continuer; une infraction à cette interdiction est passible d'une amende maximale de 50 000 $.

In addition, some pieces of legislation, a sort of detritus of things at the back of the bill alarm me. Bill C-10 proposes consequential amendments to the Public Sector Labour Relations Act that prohibit individual grievances, prohibit unions from presenting group grievances and prohibit policy grievances by employers or unions. These are the people most likely to understand how to fine-tune pay equity while a contract is in place, while there are irritants in the system.

De plus, je suis préoccupée par certaines mesures législatives qui forment un amas de dispositions à la fin du projet de loi. Le projet de loi C-10 propose des modifications corrélatives à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique; une des modifications interdit les griefs individuels, une autre interdit aux syndicats de présenter des griefs collectifs et, enfin, une autre interdit à l'employeur comme aux syndicats de présenter des griefs de principe. Voilà les personnes qui sont les plus susceptibles de comprendre comment peaufiner l'équité salariale pendant qu'une convention est en vigueur, malgré la présence d'irritants dans le système.

Section 36 in the consequential amendments deprives workers of asserting their rights by denying them access to readily available and low-cost expertise, and they deny the right of unions to be exclusive bargaining agents on behalf of employees and for undertaking conflict resolution steps that are very well accepted in Canadian industrial relations.

L'article 36 et les modifications conséquentielles privent les travailleurs de la possibilité de faire valoir leurs droits en leur refusant l'accès à une expertise disponible et peu coûteuse. Ils rejettent également le droit des syndicats d'être les agents de négociation exclusifs pour le compte des employés et leur interdisent de prendre des mesures de règlement des conflits qui sont reconnues dans le domaine des relations industrielles au Canada.

Here is why workers need assistance on pay equity: Pay equity is part of a world of work that is increasingly encrusted with statutes and laws that require expertise. Pay equity is among the most complex technical fields in the modern workplace. To operationalize the meaning of skill, effort and responsibility would occupy a cadre of experts like myself for many years, and we would still come to no particular agreement about what those regression lines prove, what outliers there are in the system, how to red circle, how to grandfather and how to actually implement. It is not nearly as easy as people say.

Voici pourquoi les travailleurs ont besoin d'aide en matière d'équité salariale : le monde du travail est de plus en plus régi par des lois et règlements qui supposent un savoir spécialisé. L'équité salariale est l'un des domaines techniques les plus complexes qui soient dans le monde du travail moderne. Pour concrétiser le sens de l'expression « dosage des qualifications, de l'effort et des responsabilités », un groupe de spécialistes comme moi pourrait étudier la question pendant de nombreuses années, et nous ne parviendrions toujours pas à une entente particulière. Les spécialistes eux-mêmes ont du mal à s'y retrouver entre les lignes de régression, les aberrations, les blocages de poste, le maintien de l'effectif et la mise en œuvre proprement dite. Ce n'est pas aussi facile que les gens le disent.

Then on top of that, the proposed act adds a vague 4(2)(*b*) clause, which introduces the notion of an employer's recruitment and retention needs taking into account market forces. Let me

Qui plus est, la loi proposée ajoute une disposition vague, l'alinéa 4(2)*b*), qui introduit la notion des besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif, compte tenu

say: I do pay equity; I teach it; I am in the business school all the time. I do not have a clue what that means, so if I do not have a clue what that means, how will any individual complainant, without the 18 years of learning of labour relations, possibly figure out how to approach the board with an individual complaint?

Pay equity is also unique and not merely for its billion-dollar price tag. It involves assessments of groups, it involves understanding job classifications and it involves understanding historic pay patterns that are often confidential. It will be very difficult for an individual to mount a complaint even with the notion that an individual has access to information that involves such sweeping numbers of groups and such well-guarded information, even when it is given.

It is natural that people would turn to unions and they would turn to their human resources experts within their employer, but this act uniquely diverts workers from going to the very people who could help unravel the statutory regime that is creating a barbed wire barrier to their access to justice. Labour lawyers refer to litigation psychosis, which such individuals experience when they file complaints. They get completely wrapped up in their access to justice and denial of justice and so on, and it is very stressful for an individual to file any kind of complaint.

The good thing about unions and representatives is they say to an individual, you work, you just work, you do your job, let us fight for you; this is not for you to divert your energies, which are owed to your employer.

This legislation is very difficult because it does not allow workers to achieve the service through their union dues that they are entitled to receive, which is the right of having the union represent them on matters that are very important to them in the workplace.

I think it would be very difficult for the Charter section 1 wording that this kind of law could be demonstrably justified in a free and democratic society. The onus will be on the government to demonstrate that there is something proportionate that requires the deprivation of the right of access to union counsel or even employer. I do not think that the government will be able to make its onus for two reasons.

There are two comparable pieces of federal legislation: The Human Rights Act and the Public Sector Labour Relations Act. Both acts give deference to unions and to the right of consultation. The Equitable Compensation Act is a dramatic departure from the other two statutes that are of greatest relevance in setting the context for the labour relations system. Ironically, the Budget Implementation Act contains provisions that ask for union input and union consultation at the same time as workers are denied that consultation under the Equitable Compensation Act.

de la demande. Laissez-moi vous dire une chose : je m'occupe de l'équité salariale; je l'enseigne; je suis à l'école de commerce tout le temps. Je n'ai pas la moindre idée de ce que cela signifie; alors, si j'ai du mal à m'y retrouver, comment un simple plaignant, qui n'a pas une formation de 18 ans dans le domaine des relations de travail, peut-il savoir comment s'y prendre pour adresser une plainte à la commission?

L'équité salariale est une question unique et pas seulement en raison de son prix, de plusieurs milliards de dollars. Elle suppose une évaluation de groupes; elle signifie qu'il faut comprendre les classifications d'emploi et les tendances historiques de rémunération qui sont souvent confidentielles. Il sera très difficile pour une personne de préparer une plainte, même si elle a accès à de l'information qui touche des groupes si nombreux et des données si bien protégées, même quand l'information est disponible.

Il est naturel que les travailleurs veuillent se tourner vers les syndicats et les spécialistes en ressources humaines auprès de leur employeur, mais cette loi ne fait que les empêcher de s'adresser aux personnes qui pourraient les aider à éclaircir le régime statutaire qui fait tout pour entraver leur accès à la justice. Les avocats spécialisés en droit du travail parlent de psychose du litige pour décrire le sentiment que ressentent les gens quand ils déposent des plaintes. Ils sont complètement obnubilés par des questions comme l'accès à la justice, le déni de justice, et cetera, si bien que le dépôt d'une plainte est une grande source de stress.

L'un des avantages des syndicats et des représentants, c'est qu'ils permettent aux travailleurs de faire leur travail pendant que le syndicat se bat pour eux, ce qui évite à ces derniers de détourner les énergies consacrées à leur employeur.

Cette loi est très difficile parce qu'elle ne permet pas aux travailleurs d'obtenir le service auquel ils ont droit par l'entremise de leurs cotisations syndicales, à savoir le droit de se faire représenter par le syndicat sur des questions d'une grande importance pour eux dans le cadre de leur travail.

Je pense qu'il serait difficile de démontrer, en vertu de l'article 1 de la Charte, la justification de ce genre de loi dans le cadre d'une société libre et démocratique. Il incombera au gouvernement de démontrer un élément proportionnel qui exige la dénégation du droit d'accès à un conseiller syndical ou même à l'employeur. Je ne pense pas que le gouvernement soit en mesure de prouver cela pour deux raisons.

Il y a deux lois fédérales comparables : la Loi sur les droits de la personne et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Ces deux lois font preuve de déférence envers les syndicats et le droit de consultation. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, pour sa part, rompt dramatiquement avec les deux autres lois qui ont leur pertinence dans le contexte du système de relations de travail. Ironiquement, la Loi d'exécution du budget contient des dispositions qui demandent l'apport des syndicats et la consultation des syndicats, alors que les travailleurs se voient refuser cette consultation aux termes de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

In a second relevant piece of legislation, the Public Service Labour Relations Act, there are two clauses that talk about representation. Clause 212 says:

> 212. An employee who is not included in a bargaining unit . . . may be represented by, any employee organization in the presentation or reference to adjudication of an individual grievance.

The public sector act allows for exactly the kind of expertise on complex matters that this act before us today denies.

I urge the Senate to read carefully the provisions of comparable acts in the same jurisdiction and in the provincial jurisdiction to see that section 36 and other similar provisions-prohibitions will fail the Charter test or will certainly provoke Charter challenges.

In closing, I want to create a picture for you based on my knowledge of history. Until the middle of the 1900s, employers often forced workers to sign what were called "yellow dog contracts" — that is, workers could not join unions as a condition of continued employment. I never thought that in 2009, I would find myself fighting provisions of a statute that deprive workers of association, a Charter right, as a condition of making a complaint. There are certain provisions in this act that I would label statutory yellow dog provisions. I would argue that these provisions have no place being enacted into Canadian law.

[*Translation*]

Geoffrey Grenville-Wood, General Counsel, Professional Institute of the Public Service of Canada: Thank you, Madam Chair. The Professional Institute of the Public Service of Canada represents about 57,000 professionals across Canada's public sector, the vast majority of whom work in the federal public service. Institute members work in the federal government's departments, agencies, Crown corporations, museums, archives, laboratories, research institutes and field research stations. Our members are directly affected by-indeed, singled out by — the Public Sector Equitable Compensation Act. It is our contention that the Act constitutes an unwarranted and unnecessary attack on the Charter rights of federal public service employees, and the unions representing them. This brief presents the Institute's analysis and criticisms of the act.

[*English*]

Last February, before the Standing Committee on Finance, the institute stated the position that the proposed pay equity legislation, found at Part 11 of Bill C-10, was too deeply flawed and should not be allowed to become law only by virtue of its inclusion in a broader and entirely unrelated piece of legislation. The Professional Institute of the Public Service of Canada, PIPS, recommended at that time that the government develop a

Une deuxième mesure législative pertinente, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, contient deux articles sur la représentation. L'article 212 stipule ce qui suit :

> 212.Le fonctionnaire ne faisant pas partie d'une unité de négociation [...] peut être représenté par l'organisation de son choix à l'occasion de la présentation d'un grief individuel ou du renvoi d'un tel grief à l'arbitrage.

La loi sur la fonction publique permet donc une expertise sur des questions complexes, celle-là même qui est interdite par la loi dont nous sommes saisis.

J'invite instamment le Sénat à lire attentivement les dispositions de lois comparables du ressort fédéral et provincial pour se rendre compte que l'article 36 et d'autres dispositions-interdictions semblables iront à l'encontre de la Charte ou provoqueront certainement des litiges en vertu de la Charte.

Pour conclure, je veux faire une comparaison d'après mes connaissances de l'histoire. Vers le milieu des années 1900, les employeurs forçaient souvent les travailleurs à signer ce qu'on appelait des « contrats de jaune » — c'est-à-dire des contrats qui interdisaient aux travailleurs d'adhérer à des syndicats comme condition d'emploi continu. Jamais je n'aurais cru qu'en 2009, je me retrouverais à me battre contre des dispositions d'un projet de loi qui privent les travailleurs de leur droit d'association, un droit prévu par la Charte, comme condition pour déposer une plainte. Cette loi contient certaines dispositions que j'appellerais des « dispositions de jaune ». À mon avis, ces dispositions n'ont pas leur place dans la loi canadienne.

[*Français*]

Geoffrey Grenville-Wood, avocat général, Institut professionnel de la fonction publique du Canada : Madame la présidente, je vous remercie. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada représente environ 57 000 professionnels dans le secteur public un peu partout au pays dont la vaste majorité œuvre au sein de la fonction publique fédérale. Ces membres travaillent dans les ministères, agences, sociétés d'État, musées, archives, laboratoires, instituts de recherche et stations de recherche sur le terrain. Ces derniers sont directement touchés, je dirais même visés par la Loi sur l'équité salariale dans la rémunération du secteur public. À notre avis, cette loi constitue une attaque injustifiée et non nécessaire contre les droits des syndicats qui représentent les employés de la fonction publique fédérale, droits contenus dans la Charte des droits de la personne. Ce mémoire présente l'analyse et les critiques de l'institut de cette législation.

[*Traduction*]

En février 2009, notre institut a témoigné devant le Comité permanent des finances. L'institut a exposé sa position à ce moment-là, à savoir que le projet de loi en matière d'équité salariale, soit la partie 11 du projet de loi C-10, comportait trop de lacunes et ne devrait pas être adopté du simple fait qu'elle était incluse dans une loi plus large et sans aucun rapport. À l'époque, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada,

stand-alone piece of legislation dealing with pay equity and allow it to receive the thoughtful considered debate and discussion it warranted.

By adopting the Budget Implementation Act without any amendment to Part 11, this government has demonstrated that it is not at all interested in improving the pay equity regime in the federal public sector.

In April of 2009, the Professional Institute of the Public Service of Canada filed an application for constitutional challenge against this legislation, as well as the partner bill of this one — I cannot remember what it is called now. It leaves such a bad taste in my mouth that I have wiped it from my memory.

Pay equity guarantees that women and men receive equal pay for work of equal value. Pay equity laws are a human right, and the remedy is to rectify and prevent the persistence and systematic wage discrimination experienced by women arising from their labour market occupational segregation and the prejudices and stereotypes sustained by labour market practises. These have under-described, undervalued and underpaid women and their work relative to men and their work. The reference to "market forces" in the act merely imports into the analysis that history. I think that is one of the most egregious parts of the bill. Furthermore, and as my colleagues have all said, including Professor Taras, this act violates Charter rights. It goes to the heart of section 15. As my colleague said, we have grave doubts. That is why we filed the constitutional challenge that this legislation will survive a section 1 analysis either.

In addition, we believe that this legislation violates our obligations under the International Labour Organization's conventions, which protect pay equity and the concept, which is now removed from the legislation, of equal pay for work of equal value. It is now being redefined, but that concept is enshrined in the International Labour Organization's conventions, to which we are a signatory.

Having restricted substantive rights to pay equity, this act restricts further, by fundamentally changing the processes by which pay equity is implemented and enforced, as we have heard from many of my colleagues today.

Pay equity for unionized employees must now be dealt with, if raised at all, by employers and unions through the collective bargaining process. Pay equity is now to be treated as any other issue to be bargained rather than as an independent human right to equal pay for work of equal value. Anyone who tells you that this is similar to Ontario, Manitoba, Quebec or any other provincial legislation is just dead wrong. It is not. In those provinces, although the unions are involved in collective bargaining of pay equity, it is a separate process. You do not have to weigh interests of employees on obtaining wages and wage increases against the right of female predominant employees to

l'IPFPC, a recommandé au gouvernement de rédiger un projet de loi distinct en matière d'équité salariale afin que l'on puisse débattre la question de façon réfléchie et posée, comme il se doit.

En adoptant la Loi d'exécution du budget sans modifier la partie 11, ce gouvernement a montré qu'il ne s'intéresse aucunement à améliorer le régime d'équité salariale du secteur public fédéral.

En avril 2009, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a déposé un avis pour contester la constitutionnalité de cette mesure législative, ainsi que de celle du projet de loi connexe — dont le nom m'échappe. Ça m'a laissé un goût si amer dans la bouche que j'ai effacé toute trace dans ma mémoire.

L'équité salariale garantit que les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale. L'équité salariale est un droit de la personne, et la solution est de corriger et de prévenir la discrimination salariale perpétuelle et systématique que connaissent les femmes à cause de leur ségrégation professionnelle sur le marché du travail et des préjudices et stéréotypes véhiculés par les pratiques du marché du travail. Ces facteurs ont fait en sorte que le travail réalisé par les femmes a été sous-évalué et sous-payé par rapport à celui des hommes. La mention de la « demande sur le marché » dans la loi inscrit à peine cet aspect historique dans l'analyse. Je crois que c'est l'une des parties les plus déplorables du projet de loi. De plus, comme mes collègues l'ont dit, entre autres la professeure Taras, cette loi va à l'encontre des droits prévus par la Charte. Elle touche au cœur même de l'article 15. Comme ma collègue l'a dit, nous avons de sérieux doutes. Voilà pourquoi nous avons déposé un avis pour contester la constitutionnalité de cette loi qui ne survivra pas à l'analyse aux termes de l'article 1 non plus.

Par ailleurs, nous croyons que cette loi contrevient à nos obligations en vertu des conventions de l'Organisation internationale du travail, qui protègent l'équité salariale et le concept d'un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale, qui est désormais retiré de la loi. Même si ce concept est maintenant redéfini, il n'en demeure pas moins qu'il est enchâssé dans les conventions de l'Organisation internationale du travail, dont nous sommes signataires.

En plus de saper le droit fondamental à l'équité salariale, la loi en question change radicalement les modalités de mise en œuvre et d'application de l'équité salariale, comme bon nombre de mes collègues l'ont expliqué aujourd'hui.

Désormais, l'équité salariale des employés syndiqués doit être réglée par les employeurs et les syndicats dans le cadre du processus de négociation collective, à condition qu'une plainte soit déposée. L'équité salariale doit être traitée dorénavant comme une autre question à négocier plutôt qu'un droit indépendant à un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale. Quiconque vous dit que c'est semblable aux lois de l'Ontario, du Manitoba, du Québec ou à une autre loi provinciale a tout à fait tort. Ce n'est pas vrai. Dans ces provinces, même si les syndicats participent à la négociation collective de l'équité salariale, il s'agit d'un processus séparé. On n'a pas besoin de

pay equity. That is what we are being asked to do, as unions, at the collective bargaining table, namely, to weigh rights against interests. That is unacceptable and a denial of rights.

soupeser les intérêts des employés pour obtenir des salaires et des augmentations salariales par rapport au droit à l'équité salariale des travailleurs dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine. C'est ce qu'on est en train de nous demander de faire, comme syndicats, à la table des négociations collectives : soupeser les droits par rapport aux intérêts. C'est inacceptable et c'est un déni de droits.

Beyond these significant changes, the act contains serious process flaws which will limit pay equity protections likely to be achieved by public sector employees and thereby permit sex-based wage discrimination to continue in the federal public service. These flaws include the fact that the act contains no clear proactive obligation on employers to review pay practices and identify any wage discrimination. It does not refer to the requirement to compare female predominant work with male-predominant work.

Outre ces changements de taille, la loi prévoit des processus foncièrement bancals qui limiteront la protection en matière d'équité salariale dont bénéficieront probablement les fonctionnaires, ce qui permettra à la discrimination salariale fondée sur le sexe de se perpétuer au sein de la fonction publique fédérale. Parmi ces processus bancals, mentionnons que la loi ne prévoit aucune obligation proactive de la part des employeurs à revoir leurs pratiques salariales et à relever toute discrimination salariale. De plus, la loi ne prévoit aucune exigence pour ce qui est de la comparaison du travail à prédominance féminine à celui à prédominance masculine.

It seems that is being left to an individual complainant before the Public Service Labour Relations Board. As my colleague has indicated, the matter is so complex, it really is impossible for an individual to advance that kind of complaint without assistance from experts and their union. Furthermore, it imposes no obligation on employers to provide unions or employees with all the necessary information to enforce the right to pay equity, including the need to have information about pay and the skill effort, responsibility and working conditions of male- and female-predominant workers. The act makes no provision for the parties to carry out a joint compensation assessment as is currently required under the Canadian Human Rights Act.

Les plaignants qui se présentent devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique semblent être obligés de se débrouiller tout seuls. Comme ma collègue l'a indiqué, la question est si complexe que c'est vraiment impossible pour une personne de déposer ce genre de plainte sans l'aide de spécialistes et de leur syndicat. De plus, la loi n'impose aucune obligation aux employeurs de fournir aux syndicats ou aux employés tous les renseignements nécessaires pour faire respecter le droit à l'équité salariale, notamment les renseignements concernant le salaire et les compétences, l'effort et les responsabilités ainsi que les conditions de travail des postes dominés par les hommes et de ceux occupés majoritairement par les femmes. La loi ne prévoit aucune évaluation conjointe de la rémunération par les parties concernées, comme le fait la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Finally, it provides no human rights dispute resolution mechanism for unions and employers to resolve any differences concerning pay equity. If the parties cannot agree on an equitable compensation plan, the only recourse is for the union to go on strike or to pursue interest arbitration to enforce the employer's pay equity obligations.

Enfin, elle ne prévoit aucun mécanisme de règlement des différends en matière de droits de la personne à l'intention des syndicats et des employeurs afin de leur permettre de résoudre des différends concernant l'équité salariale. Si les parties concernées ne peuvent s'entendre sur un régime de rémunération équitable, le syndicat a comme seul recours la grève ou l'arbitrage des différends afin de faire respecter l'obligation de l'employeur en matière d'équité salariale.

The act severely restricts the pay equity remedies that are currently available to public sector employees in several ways, thus permitting and perpetuating the conditions of sex-based wage discrimination. This includes any pay adjustments provided under the act as subject to the caps on wages contained in the Expenditure Restraint Act. That is the name of the act I could not remember earlier.

La loi limite radicalement les recours qui sont actuellement mis à la disposition des fonctionnaires de plusieurs façons, en plus de permettre et de perpétuer la discrimination salariale fondée sur le sexe. Tout rajustement accordé en vertu de la loi est sujet aux plafonds visant les salaires prévus par la Loi sur la compression des dépenses publiques. C'est la loi dont le nom m'avait échappé tout à l'heure.

Furthermore, it altogether denies or delays pay equity adjustments. Sex-based pay gaps under the act for unionized employees will remain unaddressed between collective agreements. The earliest date that adjustments agreed to or imposed can take effect is the date on which a new collective agreement becomes effective. Moreover, many pay equity adjustments will not take effect as of this date, as the act allows

En outre, elle interdit ou retarde les rajustements au titre de l'équité salariale. Les écarts salariaux fondés sur le sexe, au sens de la loi sur les employés syndiqués, ne seront pas réglés entre les conventions collectives. La date la plus rapprochée à laquelle les rajustements convenus ou imposés pourront entrer en vigueur est la date à laquelle une nouvelle convention collective entrera en vigueur. En plus, bon nombre des rajustements au titre de l'équité

employers to delay the implementation of pay equity for a reasonable period, without definition of a "reasonable period." I refer you to sections 24 and 33 of the act.

The Public Service Labour Relations Board is required to apply a deferential standard — a very deferential standard — when determining whether employees have been provided with equitable compensation. The board will only rule in favour of an employee if it determines that the employer or the union has committed an error that is manifestly unreasonable. That is not a standard known to Canadian law. There are lots of standards of review of decisions made by tribunals and everything else, but "manifestly unreasonable" is not one of those. Why it was created, I leave to your imaginations.

In effect, the legislation imposes this highly-deferential standard in a situation where you are really talking about the infringement of a fundamental right; you are interfering even at that level with the exercise of rights. The act limits remedies available through interest arbitration by incorporating by reference through restriction on the content of collective agreements found in the Public Service Labour Relations Act.

Finally and in conclusion, I repeat what I said a moment ago: If anyone tries to tell you that it is similar to legislation in Ontario, Manitoba, Quebec and other provinces, they are dead wrong and one should analyze those acts before making those kinds of statements.

Senator Jaffer: How much were you consulted before this act was put into place? Did you have any input? The unions are supposed to be a 50 per cent partner on this, I would say, and did you have that kind of consultation?

Mr. Grenville-Wood: On the part of the professional institute, there was absolutely no consultation whatsoever. I would say we were blind-sided by this legislation. We were not expecting it, really.

Ms. Ducharme: The Public Service Alliance of Canada was not consulted or advised in advance.

Mr. Isaacs: The same is true for ACFO.

Senator Jaffer: How can you represent all these interests at the bargaining table in the sense of which group do you represent? Conflict is created. Your hands are tied behind your back. I do not know how you would bargain in this kind of situation. You are better at this than I am. Perhaps you can disabuse me that I am wrong; that you can do this.

Ms. Ducharme: As someone who sat as a member on three different national bargaining teams and who is responsible nationally now as one of the two national officers for negotiations, I can tell you that, maybe if we got an employer to the table who wanted to negotiate, we could make progress at the bargaining table on issues.

salariale n'entreront pas en vigueur à cette date puisque la loi permet aux employeurs de retarder la mise en œuvre de l'équité salariale pour un délai raisonnable, sans définir ce qu'on entend par « délai raisonnable ». Je vous renvoie aux articles 24 et 33 de la loi.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est tenue d'appliquer une norme rigoureuse — très rigoureuse — au moment de déterminer si les employés ont obtenu une rémunération équitable. La commission ne jugera en faveur d'un employé que si elle détermine que l'employeur ou le syndicat a commis une erreur qui est manifestement déraisonnable. Or, cette norme n'est pas connue dans le droit canadien. Il y a de nombreuses normes d'examen des décisions prises par les tribunaux et par d'autres instances, mais le principe d'une erreur « manifestement déraisonnable » n'en fait pas partie. Quant à savoir pourquoi une telle norme a été créée, je vous laisse le soin de décider.

En effet, la loi impose cette norme extrêmement rigoureuse dans une situation où l'on parle vraiment d'infraction à un droit fondamental; il y a une interférence même à ce niveau, avec l'exercice des droits. La loi limite les recours disponibles par arbitrage des différends en intégrant, par renvoi, une restriction du contenu des conventions collectives dans la Loi sur les relations de travail de la fonction publique.

Enfin, et pour conclure, je répète ce que j'ai dit tout à l'heure : si quelqu'un essaie de vous dire que c'est semblable aux lois en Ontario, au Manitoba, au Québec et dans d'autres provinces, c'est tout à fait faux, et on devrait analyse ces lois avant de faire ce genre de déclarations.

Le sénateur Jaffer : Dans quelle mesure vous a-t-on consultés avant de mettre en place cette loi? Avez-vous contribué d'une façon ou d'une autre? Les syndicats sont censés être un partenaire à 50 p. 100, je dirais; avez-vous participé à ce genre de consultation?

M. Grenville-Wood : Pour ce qui est de l'institut professionnel, il n'y a eu absolument aucune consultation. Je dirais que cette loi nous a pris par surprise. On ne s'y attendait pas vraiment.

Mme Ducharme : L'Alliance de la Fonction publique du Canada n'a pas été consultée ni prévenue.

M. Isaacs : C'est la même chose pour l'ACAF.

Le sénateur Jaffer : Comment pouvez-vous représenter tous ces intérêts à la table de négociation, selon le groupe que vous représentez? Un conflit se présente, mais vos mains sont liées. Je ne sais pas comment vous pourriez négocier dans une telle situation. Vous vous y connaissez mieux que moi dans ce domaine. Vous pouvez me corriger si j'ai tort.

Mme Ducharme : Ayant été membre de trois différentes équipes de négociations nationales et assumant, aujourd'hui, une responsabilité nationale à titre d'un des deux agents nationaux chargés de mener des négociations, je peux vous dire que les négociations progresseraient si nous avions à la table un employeur désireux de négocier.

However, I take your point. I think the dynamic will be set up where members with different human rights interests will be pitted one against the other. Quite frankly, that is not acceptable. It is not an acceptable position for the Government of Canada to be taking. It is something that my union does not want to participate in.

We want to negotiate bred-and-butter issues for our members, but we also have a positive obligation to ensure their human rights in the workplace and in society, as a whole, are protected.

Senator Jaffer: I have a question for Professor Taras. Professor, everything I have read about Manitoba, Ontario, and Quebec has been very different from this act. I am not a scholar. Can you tell us if these acts are different from the one we have in front of us?

I am still puzzled as to how you interpret "market forces" in the equitable compensation definition. I do not understand how retention and recruitment are found in pay equity. I do not know what that means. How do you put all of that in the pay equity? I know you already mentioned the retention and recruitment, so obviously I have heard you on that, but what does "market forces" mean? How do you analyze that?

Ms. Taras: I can speculate that, if you have a group in which there is a tremendous shortage and a pressing need, perhaps their salaries could go up and they would not be included. However, I really have no clue as to how it would be operationalized. I have never seen that provision with regard to pay equity. I thought that is what pay equity was meant to address, not reintroduce. Therefore, I am puzzled.

Senator Jaffer: Due to our recession and there being so few jobs around, maybe that means your salary goes down because there are so many other people who can take that job. It could mean that too, right?

Ms. Taras: It could and much of it is left to the bargaining power of unions and managers, and who has bargain power. While I understand my colleague at the bargaining table, unions are always balancing interests. They balance the interests of older, near-retirement people with the interests of people entering the workforce. They are under pressure to do two-tiered wage systems.

There is nothing so unique about pay equity that it would create a legislative regime that is so fundamentally different than any other labour code in the country. That is what really sort of smoked me out. You trade off members' interests, you bargain, but never have I seen people deprived of the right to file grievances. Never have I seen people forced into an individual rights regime in the middle of collective bargaining. This is unique, and I do not see it in any of the other pay equity acts in the country.

Cependant, je comprends votre point de vue. Je pense que l'on verra des membres qui ont des intérêts différents relativement aux droits de la personne se dresser les uns contre les autres. Très honnêtement, ce n'est pas une situation acceptable. Ce n'est pas une position acceptable pour le gouvernement du Canada. Mon syndicat ne veut pas y participer.

Nous voulons mener des négociations sur les moyens d'existence de nos membres, mais nous avons aussi l'obligation de veiller à ce que leurs droits soient protégés dans le milieu du travail et dans la société.

Le sénateur Jaffer : J'ai une question pour Mme Taras. Madame, tout ce que j'ai lu sur le Manitoba, l'Ontario et le Québec est très différent de ce qu'on trouve dans cette loi. Je ne suis pas universitaire. Pouvez-vous nous dire si ces lois sont différentes de celles que nous avons devant nous?

Je n'arrive toujours pas à comprendre comment vous interprétez la « demande sur le marché » dans la définition de la rémunération équitable. Je ne comprends pas comment le recrutement et le maintien de l'effectif se retrouvent dans l'équité salariale. Je ne sais pas ce que ça signifie. Comment mettez-vous tout cela dans l'équité salariale? Vous avez déjà mentionné le recrutement et le maintien de l'effectif, j'ai donc, bien sûr, entendu ce que vous avez dit à ce sujet, mais que signifie « demande sur le marché ». Comment en faites-vous l'analyse?

Mme Taras : Je peux avancer des hypothèses à ce sujet, en cas de forte pénurie ou de besoin immédiat dans un groupe, les salaires pourraient augmenter et ils ne seraient pas inclus. Cependant, je n'ai aucune idée de la façon dont ce sera mis en pratique. Je n'ai jamais considéré cette disposition par rapport à l'équité salariale. Je pensais que c'était ce que l'équité salariale allait régler, pas réintroduire. Je suis donc perplexe.

Le sénateur Jaffer : Compte tenu de la récession et du nombre peu élevé d'emplois, cela signifie peut-être que les salaires diminuent parce que tellement de gens peuvent occuper cet emploi. C'est ce que ça pourrait signifier aussi, n'est-ce pas?

Mme Taras : Ça pourrait et en grande partie, la question dépend du pouvoir de négociation des syndicats et des gestionnaires et de qui détient le pouvoir de négociation. Même si je comprends mon collègue à la table des négociations, les syndicats équilibrent toujours les intérêts. Ils essaient de trouver le juste milieu entre les intérêts des personnes âgées proches de la retraite et les intérêts de ceux qui entrent sur le marché du travail. Ils font l'objet de pressions pour créer un système salarial à deux paliers.

L'équité salariale n'a rien de particulièrement unique pour créer un régime législatif fondamentalement différent de n'importe quel autre code du travail au pays. C'est ce qui m'a vraiment fait sortir de ma réserve. Vous faites des concessions sur les intérêts des membres, vous négociez, mais je n'ai jamais vu des gens être privés du droit de déposer des griefs. Je n'ai jamais vu des gens être forcés de participer à un régime de droits individuels au milieu d'une négociation collective. C'est unique et je ne vois rien de tel dans n'importe laquelle des autres lois sur l'équité salariale de notre pays.

Senator Jaffer: Can you comment on the three other acts?

Ms. Taras: I have been advised to keep it short. I am obedient.

Senator Jaffer: How Manitoba, Ontario and Quebec's acts compare to this act is a different question.

The Chair: We will take it as a separate question, then. I am balancing competing senators.

Ms. Taras: It is a long answer.

Senator Nancy Ruth: Send it to us.

The Chair: Are you saying there are differences and it is too long to explain? Are there similarities that are too long to explain?

Ms. Taras: I would feel uncomfortable doing an on-the-spot critique of all of them. They are very different.

The Chair: If you wish to reflect on it and to file an answer with us later, that would be fine.

Senator Nancy Ruth: I have a question for Mr. Isaacs.

If I remember correctly, you said that there really was not a business case for this legislation. How would you measure a good or a bad business case for this legislation?

Mr. Isaacs: That is a good question. As an accountant, I have experience in the private and public sectors. The two pieces you look for are time and money. In terms of the Human Rights Commission, I did not see any analysis of what was wrong with the old regime. There did not seem to be any review of the processes. They talked about 20 years in some cases, which might be unique, and 6 years in other cases. You need to look at individual cases to determine why they took 15 years or 20 years. You have to look at the past procedure and ask yourself what is unique about the way it is being done today. You have to determine the safeguards in the steps of the new processes and the time frames.

From a business case point of view, you need to have a benchmark by determining how much it cost before; what the time frames were; and whether they can be categorized in terms of the various kinds of pay equity cases. That information would be advanced and looked at in terms of a new regime — how much it will cost, what the time frames will be, et cetera.

I often hear it said that it will take less time, and I will give you an example. Off the top of my head, a case can go into three or three and a half years; bargaining is another two years; and one more year to settle on an agreement. That is six years. If you have a pay equity complaint, you will not see settlement for at least six years. From a business point of view, consider how much money has been spent to reach the point of saying that a new

Le sénateur Jaffer : Pouvez-vous nous donner votre opinion sur les trois autres lois?

Mme Taras : On m'a recommandé d'être brève. J'obéis.

Le sénateur Jaffer : La façon dont les lois du Manitoba, de l'Ontario et du Québec se comparent à cette loi est une question différente.

Le président : Alors, considérons que c'est une question distincte. J'essaie de trouver le juste équilibre entre sénateurs concurrents.

Mme Taras : La réponse est longue.

Le sénateur Nancy Ruth : Faites-nous-la parvenir.

Le président : Voulez-vous dire qu'il y a des différences trop longues à expliquer? Y a-t-il des similarités qui demandent trop de temps à expliquer?

Mme Taras : Les critiquer toutes de but en blanc m'incommoderait. Elles sont très différentes.

Le président : Je ne vois aucun inconvénient à ce que vous y réfléchissiez, si vous le souhaitez, et que vous nous envoyiez la réponse plus tard.

Le sénateur Nancy Ruth : J'ai une question pour M. Isaacs.

Si je me souviens bien, vous avez dit qu'il n'y a pas d'analyse de rentabilisation pour cette mesure législative. Comment déterminez-vous si l'analyse de rentabilisation pour cette mesure législative est bonne ou mauvaise?

M. Isaacs : C'est une bonne question. En tant que comptable, j'ai de l'expérience dans les secteurs privé et public. Le temps et l'argent sont les deux facteurs dont il faut tenir compte. Je n'ai pas vu d'analyse faite par la Commission des droits de la personne indiquant ce qui ne fonctionnait pas dans l'ancien système. Il ne semble pas qu'il y ait eu d'examen des processus. Ils ont parlé d'environ 20 ans pour certains cas, ce qui pourrait être unique, et de six ans pour d'autres cas. Il faut examiner les cas individuels pour voir pourquoi ils ont pris 15 ou 20 ans. Il faut étudier l'ancienne procédure et s'interroger sur ce qui distingue la façon actuelle de procéder. Il faut déterminer les mesures de protection au niveau des étapes des nouveaux processus et des délais.

Il faut, du point de vue de l'analyse de rentabilisation, établir une référence en calculant ce qu'il en a coûté; en sachant quels étaient les délais; et s'ils peuvent être classés par catégorie en fonction des divers dossiers d'équité salariale. Ces renseignements seront fournis et examinés pour un nouveau système — combien il coûtera, quels seront les délais, et cetera.

J'entends souvent dire qu'il prendra moins de temps et je vous donne un exemple. Si je me fie à ma mémoire, un dossier peut durer trois ans ou trois ans et demi; les négociations deux années de plus et il faut compter une autre année pour conclure une entente. Cela fait six ans. Donc, il faudra attendre au moins six ans pour régler une plainte d'équité salariale. D'un point de vue commercial, considérez le montant d'argent dépensé pour en

regime is needed. I am not convinced that the old regime was broken. As a CFO, I would say that you have to prove that the old system is broken.

The old system was chronically underfunded and so from the outset, it did not have a chance of success. However, I do not know what the processes and flaws were in the old system. It is part of collective bargaining, which is flawed in its own way as well. The Public Service Staff Relations Board does not have the resources to handle this, which they admit. They have no expertise in this whatsoever so they will become the third party.

From a business point of view, if that were to land on my desk, there would be a great many challenges in terms of the way ahead.

Senator Brazeau: Thank you for the political comments to stir up the juices; that is certainly good for all of us. The reality is that we are dealing with a piece of legislation that has been democratically passed in both houses.

I will focus on some of the comments. The proactive system in the new regime is also found in the provincial regimes in Manitoba, New Brunswick, Quebec and Ontario, whereby both employers and unions have an obligation to work toward pay equity from the outset, as opposed to dealing with it subsequently.

If the provincial regimes are working, why would it not work federally?

Ms. Ducharme: In the provincial regimes that you identified, both employers and unions are tasked with the positive obligation of jointly developing a pay equity plan. There are separate bargaining teams who negotiate pay equity as a separate issue away from the main tables. There are expert pay equity tribunals that assist in the process.

In the Budget Implementation Act we have a meaningless enforcement mechanism that falls to the individual. By definition, pay equity complaints are group complaints. To suggest that individuals have the means or the personal fortitude to fight a government on a complaint as complex as this would not be well thought through. Individual public servants will not have access to information about pay rates or job descriptions. The complaint process is completely meaningless.

Senator Brazeau: Given the current complaint process, I assume that you would statistics on the time it takes and how much it would cost in time and in lawyer's fees. I believe it was Mr. Isaacs said that he has not seen enough proof that the current system is broken. Could you share with us how the current system is working?

Mr. Isaacs: I mentioned that the current system is chronically underfunded, in my opinion. When any program is chronically underfunded, it is not likely to succeed. Breaking it down from a business perspective, you must first look at the source of funding and at the mandate and whether it is achievable with those funds.

arriver à dire qu'un nouveau système est nécessaire. Je ne suis pas convaincu que l'ancien système était défectueux. En tant qu'ancien directeur financier, je dirais qu'il faut prouver que l'ancien système ne fonctionne pas.

L'ancien système était, dès le départ, sous-financé de manière chronique, il n'avait aucune chance de réussir. Cependant, je ne connais pas les processus et les lacunes de l'ancien système. Il fait partie de la négociation collective qui comporte aussi des lacunes. La Commission des relations de travail dans la fonction publique reconnaît ne pas disposer des ressources nécessaires pour s'en charger. N'ayant aucune expérience dans ce domaine, la commission deviendra la tierce partie.

D'un point de vue commercial, si ce dossier atterrissait sur mon bureau, il y aurait beaucoup de grands défis à relever à l'avenir.

Le sénateur Brazeau : Je vous remercie des commentaires politiques qui vont nous animer; ce qui est bon pour nous tous. La réalité est que nous sommes saisis d'une mesure législative que les deux chambres ont adoptée démocratiquement.

Je vais me concentrer sur certaines des observations faites. On retrouve le nouveau système proactif dans les systèmes provinciaux du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, du Québec et de l'Ontario qui obligent les employeurs et les syndicats à œuvrer dès le départ à l'établissement de l'équité salariale plutôt que de s'en occuper ultérieurement.

Si les systèmes provinciaux fonctionnent, pourquoi le système fédéral ne fonctionnerait-il pas?

Mme Ducharme : Dans les systèmes provinciaux que vous avez cités, les employeurs et les syndicats ont l'obligation d'élaborer en commun un plan d'équité salariale. Ce sont des équipes de négociations nationales qui négocient l'équité salariale en tant que question distincte loin de la principale table de négociation. Des tribunaux spécialisés en équité salariale assistent au processus.

La Loi d'exécution du budget comporte un mécanisme d'application important à l'intention du particulier. Par définition, les plaintes d'équité salariale sont des plaintes collectives. Il serait mal avisé de suggérer que des particuliers ont les moyens ou le courage de déposer une plainte aussi complexe contre le gouvernement. Les fonctionnaires n'ont pas accès aux renseignements sur les taux de salaires ou les descriptions d'emplois. Le processus de plaintes est complètement absurde.

Le sénateur Brazeau : Compte tenu du processus de plaintes actuel, je suppose que vous faites des statistiques sur le temps qu'il faut, les coûts et les frais d'avocat. Je crois que c'est M. Isaacs qui a dit qu'il n'a pas vu suffisamment de preuves établissant le dysfonctionnement du système actuel. Pourriez-vous nous parler de la façon dont fonctionne le système actuel?

M. Isaacs : J'ai dit qu'à mon avis, le système actuel est sous-financé de manière chronique. Il est peu probable qu'un programme, quel qu'il soit, réussisse s'il est sous-financé de manière chronique. D'un point de vue commercial, il faut d'abord étudier la source de financement, le mandat et déterminer si le système peut être réalisé à partir de ces fonds.

They simply do not have the resources to process the cases. That is fundamental. The old system has not stood the test of time in terms of incoming resources but that is not to say there is no chance for improvement. You would want to review the various steps in the complaint process and perhaps put some parameters around how long it takes for each phase of the complaint to move through the system.

Again, I do not know whether that is in place, but I do not think it is by the sounds of things.

Senator Brazeau: We have heard about the costs associated with some of these cases and the time they have taken. Am I wrong to assume that you would have those statistics on hand?

Mr. Isaacs: I do not have that information in terms of the old regime. I do not have a business case and there is no business case even for the new regime. You would expect that you would have had a business case with the statistics on the old regime before making these changes as they are legislated now. In that way, you would know what it cost then what it will cost with the new regime. As it is, we can only suspect that the duration will reduce once the regulations are in place.

Ms. Ducharme: If I may, I will respond as well. It is crucial for senators to appreciate that the length of time and cost related to pay equity complaints under the former human rights model is due in large part to the fact that the employer never admits to a pay gap and will fight to the bitter end. At each juncture, they appeal every case.

Needless to say, the Government of Canada has much more money than the average clerk or pay compensation adviser who works in the federal government. Quite frankly, for those people accessing and enforcing their rights through the human rights complaint process with their union representative was the only way to make that right meaningful. While the past process was not perfect, it provided access to representation for those workers and a meaningful way to exercise their human rights here in Canada.

Senator Mitchell: I appreciate your frustration. I feel it deeply. I believe that government can provide leadership and do good things, but all too often it does not. This is not only a lost opportunity, but it is also throwing away what it was doing, which is worse.

Specifically, they are replacing the terms "equal pay for work of equal value" with "equitable compensation." The argument is that somehow equitable compensation will be much more comprehensive with benefits, et cetera, but my understanding is equal pay for equal value already does that.

Is there anything to what they are saying about equitable compensation? Is there any reason or way that it would apply in other ways?

Ils n'ont tout simplement pas les ressources nécessaires pour traiter les dossiers. Alors qu'il est essentiel d'avoir de telles ressources. L'ancien système n'a pas résisté à l'épreuve du temps en termes de nouvelles ressources, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de chance que cela s'améliore. Il faudrait examiner les différentes étapes du processus de plaintes et peut-être ajouter quelques paramètres pour déterminer combien de temps prend la plainte pour passer d'une étape à une autre dans le système.

Je répète que je ne sais pas si ces mesures sont mises en œuvre, mais d'après ce que je vois, je ne le pense pas.

Le sénateur Brazeau : Nous avons entendu des témoignages sur les coûts associés à certains de ces dossiers et le temps qu'ils ont pris. Aurais-je tort de supposer que vous avez ces statistiques en main?

M. Isaacs : Je n'ai pas ce type d'information pour l'ancien système. Je n'ai pas d'analyse de rentabilisation; il n'y en a même pas pour le nouveau système. On s'attendrait à avoir une analyse de rentabilisation des statistiques sur l'ancien système avant d'apporter les changements qui sont maintenant légiférés. Ainsi, on saurait ce qu'a coûté l'ancien système et ce que coûtera le nouveau système. En fait, nous ne pouvons qu'imaginer que le temps sera réduit une fois les règlements mis en place.

Mme Ducharme : Je répondrai aussi, si vous le permettez. Il est crucial que les sénateurs comprennent que le temps que cela prend et les coûts liés aux plaintes d'équité salariale dans le cadre de l'ancien système des droits de la personne sont en grande partie dus au fait que les employeurs n'ont jamais admis l'existence d'un écart salarial et ils se battront jusqu'au bout. Ils interjettent appel à chaque étape du processus et pour tous les cas.

Inutile de dire que le gouvernement du Canada a beaucoup plus d'argent que le commis moyen ou que le conseiller en rémunération qui est employé du gouvernement fédéral. Franchement, pour ces personnes, la seule façon de donner un sens véritable à leurs droits était d'y accéder et de les appliquer, avec l'aide de leur délégué syndical, par le biais du processus de plaintes des droits de la personne. Même si l'ancien système n'était pas parfait, il permettait aux travailleurs d'avoir accès à une représentation et leur offrait un moyen important de jouir de leurs droits ici au Canada.

Le sénateur Mitchell : Je comprends votre frustration. Je la comprends profondément. Je crois que le gouvernement peut montrer la voie et prendre de bonnes mesures, mais trop souvent il ne le fait pas. Ce n'est pas seulement une occasion manquée, ce qui est pire, c'est qu'il abandonne ce qu'il avait entrepris.

Tout particulièrement, il remplace l'expression « salaire égal pour un travail de valeur égale » par « rémunération équitable ». L'argument présenté est que d'une certaine façon la rémunération équitable sera beaucoup plus exhaustive avec des avantages sociaux, et cetera, seulement je crois comprendre que le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale le permet déjà.

Est-ce que ce qu'ils disent sur la rémunération équitable repose sur quelque chose? Est-il possible de l'appliquer d'autres façons?

Mr. Isaacs: My experience in collective bargaining is that wages are easy to negotiate because I can look at other groups and say they get so much vacation, they get this allowance and that allowance, so it is tangible. Therefore, the give on that for the employer is quite easy. They have to have a reason not to deny me the same level of vacation pay — let us beat that one up a bit — than that of another group.

When it comes to salary, I am unique. I cannot use an argument that group X got 10 per cent, because they may say: Well, group X has 10 per cent because of market conditions. Under the old regime, if you say there is this issue of pay equity, they would not let you bring pay equity to the table.

In terms of saying you will look at the whole package, that is not how collective bargaining happens. You look at pieces that you know you can get as a union because they are already out there. There is an established precedent; someone has it. Salary is on its own; you cannot use another group other than some percentage of other wages of an equivalent group, but there is no mechanism to deal with the salary aspect, the compensation for pay equity.

Therefore, it is a separate piece that gets negotiated at the table. Your arguments will be market conditions, retention issues that you have and recruitment issues that you may have in the group. Again, those are pieces that they will try to bargain away, so you will start trading these things away.

In fact, you will trade things away in salaries for other pieces in this equitable compensation. When did you put pay equity in that? Can you say that you have a fundamental pay equity issue, so take that outside of the process? I think they are telling you, no, that you will put it back into the process and you will trade it off. They are telling you in the legislation that you are going to trade it off against all aspects of compensation, and that is problematic.

Senator Mitchell: A witness who appeared before the treasury committee pointed to the underlying criticism of unions in this act. It is implicit, if not explicit — in fact, I believe she was explicit — that the unions have to take their responsibility to address pay equity issues. They will encourage that by taking the complaints process off the table because if the complaints process is not on the table, then the unions will not be inclined to defer to it, and not address pay equity.

Have you been encouraged not to address pay equity issues because you knew that workers could go through the complaints process?

Ms. Ducharme: We currently negotiate with an antiquated classification system under which our members are classified. It is a 40-year-old classification standard that we have been trying to

M. Isaacs : Selon mon expérience dans la négociation collective, il est facile de négocier les salaires parce qu'ils peuvent être comparés à ceux d'autres groupes, dire que ces groupes prennent tant de vacances, qu'ils reçoivent telle allocation et telle indemnité, la comparaison est concrète. Donc, c'est très facile pour l'employeur qui doit avoir une raison de ne pas refuser à un groupe le même montant de paye de vacances versé à un autre groupe, essayons d'expliquer en détail ce dont il s'agit.

Quand il est question de salaire, mon point de vue est unique. Je ne peux pas utiliser l'argument disant que le groupe X a reçu 10 p. 100, parce que l'employeur peut rétorquer : Oui, mais le groupe X a eu 10 p. 100 à cause des conditions du marché. Si vous disiez, en vertu de l'ancien système, qu'il s'agissait d'une question d'équité salariale, l'employeur vous empêcherait de soulever cette question à la table des négociations.

La négociation collective ne signifie pas l'examen de l'ensemble du système. On soulève des points pour lesquels on sait que le syndicat aura gain de cause parce qu'ils ont déjà fait l'objet de négociations. Il existe des précédents; quelqu'un a un précédent. Le salaire est négocié séparément; on ne peut pas utiliser un autre groupe sinon un certain pourcentage des autres salaires de groupes équivalents, mais il n'y a pas de mécanisme pour régler l'aspect salarial, la rémunération pour l'équité salariale.

Par conséquent, le salaire fait l'objet d'une négociation particulière. Les arguments seront fondés sur les conditions du marché, les problèmes de maintien de l'effectif et de recrutement qui peuvent exister dans le groupe. Encore une fois, les employeurs essaieront de ne pas négocier sur ces points, et on commencera à faire des concessions.

En fait, on fera des concessions sur les salaires pour obtenir d'autres choses dans le cadre de la rémunération équitable. Quand avez-vous mis en jeu l'équité salariale? Pouvez-vous dire que vous avez un problème fondamental en matière d'équité salariale, alors retirez-le du processus? Je pense qu'ils refuseront et vous demanderont de le remettre dans le processus et vous en ferez une monnaie d'échange. La loi prévoit que vous en ferez une monnaie d'échange contre tous les aspects de la rémunération, et c'est problématique.

Le sénateur Mitchell : Un témoin qui a comparu devant le Comité du Trésor a souligné les critiques sous-jacentes des syndicats que l'on trouve dans la loi. Il est dit implicitement, sinon explicitement — en fait, je crois qu'elle était explicite —, que les syndicats doivent assumer leurs responsabilités pour régler les problèmes d'équité salariale. Ils y arriveront en retirant le processus de plaintes de la table de négociations, ainsi les syndicats ne seront pas enclins à s'y référer, et l'équité salariale ne sera pas réglée.

Est-ce que le fait que les travailleurs pouvaient avoir recours au processus de plaintes vous a encouragé à ne pas régler des problèmes d'équité salariale?

Mme Ducharme : Nous négocions actuellement sur la base d'un système de classification archaïque de nos membres. Les normes de classification sont vieilles de 40 ans et nous avons

bring up to 2008-2009 so that people can have job descriptions that accurately describe the work that they do.

We have not managed to get into the meat of classification because Treasury Board will not negotiate classification at the bargaining table. We continue to make efforts to negotiate using this antiquated classification system. We have made many presentations to both the House of Commons and to the Senate on the issue of the classification system and, currently, we are doing some work under a memorandum of understanding with the employer to that ultimate end of dealing with the issue of classification.

[*Translation*]

Senator Pépin: After working on women's equality issues for over 20 years, I am disappointed to find that Bill C-10 is unacceptable. If I understand correctly, the legislation represents a step back for women's rights, because the definition of "predominant female" has been changed to apply to groups composed of 70 per cent female employees rather than 50 per cent, before we even had time to react.

Earlier, I said to Ms. Laurendeau that regulations had to be drafted and a process followed. I also asked her if she was prepared to hold consultations and to work with different groups. She responded in the affirmative.

In your opinion, will the fact that you will be widely consulted change anything? Do you think you will be able to make some positive changes to the situation of women?

Does just knowing that you will be consulted and that you will be participating in the process open the door for you or are you still convinced that consultation is a pointless exercise, that you cannot win and that you will end up being disappointed?

Mr. Grenville-Wood: Unfortunately, I think any consultations on the regulations will serve no purpose whatsoever, because the principle at issue and the legislation will still be on the table. The regulations can merely expand on the principle and set out the rules of the game, but the principle will not change and it will still be unacceptable, because it violates the Charter. That is the problem.

Senator Pépin: I understand. So then, what do you intend to do?

Mr. Grenville-Wood: We intend to take the government to court on this matter, because we feel that the legislation is a complete violation of the Charter and as such, is unacceptable. We will await the court's finding.

[*English*]

Ms. Ducharme: We may be asked to participate in a consultation process, but that will not change the legislation. We are stuck with the legislation as it is written and that received Royal Assent. Despite consultation, we have the legislation, as pointed out by the other senator.

essayé de les actualiser en 2008-2009 afin que les gens puissent avoir des descriptions d'emplois qui décrivent précisément leur travail.

Nous ne sommes pas arrivés au vif du sujet de la classification car le Conseil du Trésor ne veut pas de la classification à la table de négociation. Nous continuerons nos efforts pour négocier dans le cadre de ce système de classification archaïque. Nous avons présenté beaucoup d'exposés à la Chambre des communes et au Sénat sur la question du système de classification et nous œuvrons actuellement à l'élaboration d'un protocole d'entente avec l'employeur pour régler une bonne fois pour toutes la question de la classification.

[*Français*]

Le sénateur Pépin : Je trouve désolant, après avoir travaillé pendant plus de 20 ans sur le dossier de l'égalité des femmes, de constater que le projet de loi C-10 n'est pas acceptable. Et si j'ai bien compris, les droits des femmes vont régresser, parce qu'on dit que la prédominance des femmes a passé de 50 à 70 p. 100 avant que l'on soit capable d'agir.

J'ai dit à Mme Laurendeau plus tôt qu'il y avait des règlements qu'elle devrait préparer, qu'il y avait un processus à suivre. Et je lui ai demandé si elle serait prête à consulter et à travailler avec différents groupes de personnes. Et elle nous a répondu dans l'affirmative.

Pensez-vous que le fait que vous serez consultés de façon importante pourrait changer quelque chose? Croyez-vous pouvoir apporter des changements positifs à la situation des femmes?

Le fait de savoir que vous serez consultés, que vous pourrez participer, cela n'ouvre-t-il pas une porte ou restez-vous encore sur vos positions en vous disant que c'est inutile, que vous ne gagnerez pas et que ce sera encore désolant pour nous?

M. Grenville-Wood : Malheureusement, je pense que des consultations autour des règlements ne serviraient absolument à rien. À cause du fait que le principe et la loi sont là devant nous. Les règlements ont seulement le pouvoir d'élargir sur le principe, de mettre en place des règles du jeu, mais le principe est là et le principe n'est pas acceptable, cela va à l'encontre de la charte. C'est cela le problème.

Le sénateur Pépin : Je comprends. Alors, je me demande ce que vous ferez.

M. Grenville-Wood : Ce que l'on fera c'est poursuivre le gouvernement en cours. Car on dit que vous êtes complètement à l'encontre de la charte. Vous ne pouvez pas faire cela. On va voir ce que la cour dira.

[*Traduction*]

Mme Ducharme : Il se peut que l'on nous demande de participer à un processus de consultation, mais cela ne modifiera pas la loi. Nous avons sur les bras la loi telle qu'elle est écrite et qui a reçu la sanction royale. Malgré la consultation, nous avons la loi, ainsi que l'a souligné l'autre sénateur.

Senator Stratton: You stated that the system has been chronically underfunded. Someone made that point.

Mr. Isaacs: I made that point.

Senator Stratton: When you say "chronic," is it two years, five years, ten years, or twenty years?

Mr. Isaacs: I have been the president of the Association of Canadian Financial Officers now for four years, and I have been involved with the association for almost 10 years, so I can tell you it has been for at least 10 years.

Senator Stratton: I am not expert in this field, but is not the fundamental issue to try to reduce the length of time for the resolution of these problems?

Someone on the panel said that the old system worked. If the old system worked, you would think that you would have the statistics to show us how the system works in the short time it takes to resolve the problems. Someone says you do not have that information. Surely to goodness, you would do that kind of research to show us that the system works, and here are the reasons why statistically; here is how long it takes to solve a problem. Why would you not have that information?

Mr. Isaacs: I said I was not convinced the old system is broken. The context was in a business case. The issue that we take in this process is the fact that there were no business cases at the beginning of the proposal of this legislation going forward, which was in accordance with the government of the day's accountability framework. It is significant, from the discussions you are having in this committee. One of the fundamentals in that accountability framework was whether there were significant impacts on the public service. There had to be a business case going forward. Here you have done the change; no business case.

Senator Stratton: You are telling us that the government has not made a business case, but you have not made a business case either. You said the system was not broken; it needs some repair. How? Where are your statistics to show that need?

Mr. Isaacs: The example, in terms of the old system, was to try to articulate the layout of a business case. Typically, to make a business case, you look at the old system to ask what is wrong and does it need adjustments or a complete overhaul.

I went further to say I am not convinced that the old system was broken, nor have I seen any information to make that point. I am not saying the old system was or was not broken; I am saying that because of a lack of a business case, I am not convinced that the old system was broken. The only measure I really have is people who have gone through the process and who know it

Le sénateur Stratton : Vous avez déclaré que le système souffrait d'un problème de sous-financement chronique. Quelqu'un a fait cette observation.

M. Isaacs : J'ai fait cette observation.

Le sénateur Stratton : Lorsque vous utilisez le mot « chronique », parlez-vous de 2, 5, 10 ou 20 ans?

M. Isaacs : Je suis président de l'Association canadienne des agents financiers depuis quatre ans maintenant et je travaille avec l'association depuis presque 10 ans. Donc, je peux vous dire que c'est le cas depuis au moins 10 ans.

Le sénateur Stratton : Je ne suis pas expert en la matière, mais l'idée de base n'est-elle pas d'essayer de réduire le temps requis pour résoudre ces problèmes?

Un des membres du groupe d'experts a affirmé que l'ancien système fonctionnait. Si c'était le cas, j'imagine que vous posséderiez des statistiques pour nous démontrer à quel point le système fonctionnait compte tenu du peu de temps qu'il fallait pour résoudre les problèmes. Quelqu'un a mentionné que vous n'aviez pas ces renseignements. Vous avez sûrement effectué le genre de recherche qui permet de démontrer que le système fonctionne, d'en énumérer les raisons sur le plan statistique et de calculer le temps requis pour résoudre un problème. Comment se fait-il que vous n'ayez pas ces renseignements à votre disposition?

M. Isaacs : J'ai dit que je n'étais pas convaincu que l'ancien système était défectueux et cette affirmation reposait sur une analyse de cas. Le processus actuel nous indigne parce qu'aucune analyse de cas n'a été effectuée avant l'adoption de la proposition législative, ce qui ne respecte pas le cadre de responsabilisation du gouvernement de l'époque. Cet argument est important compte tenu des discussions qui occupent le comité. Un des principes de base du cadre de responsabilisation consistait à déterminer si la proposition aurait d'importantes répercussions sur la fonction publique. Ils étaient censés procéder à une analyse de cas avant d'aller de l'avant. Dans ce cas-ci, les changements ont été apportés et il n'y a eu aucune analyse de cas.

Le sénateur Stratton : Vous nous dites que le gouvernement n'a pas procédé à une analyse de cas, mais vous ne l'avez pas fait non plus. Vous avez dit que le système n'était pas défectueux, mais qu'il avait besoin de certaines réparations. Comment le savez-vous? Où sont les statistiques qui vous permettent de corroborer ce besoin?

M. Isaacs : Dans le cas de l'ancien système, par exemple, nous avons essayé de présenter clairement la structure d'une analyse de cas. D'habitude, pour effectuer une analyse de cas, vous examinez l'ancien système afin de déterminer ce qui ne fonctionne pas et si le système a besoin de rajustements ou d'une révision complète.

Je suis allé plus loin en disant que je n'étais pas convaincu que l'ancien système était défectueux et que je n'ai pris connaissance d'aucun renseignement qui le démontrait. Je ne dis pas que l'ancien système était ou n'était pas défectueux; je dis qu'en l'absence d'une analyse de cas, je ne suis pas convaincu que le système était défectueux. La seule mesure dont je dispose

better than I — I am not an expert in the process — and they say it is chronically underfunded; they do not have people. You need people to process cases.

vraiment provient des gens qui ont suivi le processus et qui le connaissent mieux que moi — je ne suis pas un expert en la matière —, et ce qu'ils me disent, c'est que le processus souffre d'un sous-financement chronique. Ils manquent de personnel et il faut du personnel pour traiter les dossiers.

Senator Stratton: I understand. I will not belabour the point, but I would like to see your business case to substantiate that statement.

Le sénateur Stratton : Je comprends. Je ne m'étendrai pas sur ce point, mais j'aimerais voir l'analyse de cas qui corrobore votre affirmation.

Ms. Taras: Can I give some statistics? It is not so much on the human rights, the old pay equity system, but the average grievance time delay from the filing to the resolution by a third party arbitrator is between eight and nine months. There are many federal experiments on very fast conflict resolutions within labour relations. Within the railway industry, there is an office; within Canada Post there are expedited cases. There are ways, if the parties wish it, to have fast systems. The backlog that has plagued human rights is unique in labour relations. Other systems are working effectively. In those cases, very strong business cases have been made.

Mme Taras : Puis-je vous fournir quelques statistiques? Ce n'est pas tellement sur le plan des droits de la personne, de l'ancien régime d'équité salariale, mais la durée moyenne des griefs, depuis leur dépôt jusqu'à leur résolution par un arbitre indépendant, est de huit à neuf mois. Le gouvernement fédéral mène de nombreuses expériences en matière de résolution accélérée des conflits liés aux relations de travail. L'industrie des chemins de fer possède un bureau; à Postes Canada, les dossiers sont traités promptement. Si les parties le souhaitent, il est possible de mettre en place des systèmes rapides. L'arriéré dont souffre la section des droits de la personne est unique au sein du groupe des relations de travail. Les autres systèmes fonctionnent efficacement. Dans ces cas-là, des analyses de cas très convaincantes ont été effectuées.

Senator McCoy: I do not think we are giving this panel quite enough time, and I apologize on behalf of us all, if you are feeling any kind of pressure. Certainly, I am. Yes, I have far more burning questions, and there is not enough time, given the importance of the subject we are discussing, to fully explore what is, as Dr. Taras said, a very complex subject, about which many of us at the table do not know enough.

Le sénateur McCoy : Je ne pense pas que nous ayons accordé suffisamment de temps à ce groupe d'experts et je vous présente toutes nos excuses si vous avez l'impression de subir des pressions. C'est certainement l'impression que j'ai. Oui, j'ai bien d'autres questions brûlantes à vous poser mais, compte tenu de l'importance du sujet dont nous discutons, nous ne disposons pas de suffisamment de temps pour étudier, sous tous ces aspects, ce qui, comme Mme Tara l'a mentionné, est un sujet très complexe que nombre d'entre nous ne comprennent pas suffisamment.

One statement that we elicited from Ms. Laurendeau, who is in charge of all of this, is that she does not believe there are any groups who are suffering from the lack of pay equity. That would seem to corroborate your statement, Ms. Ducharme, that employers never admit that there is a pay equity problem.

Une des déclarations que nous avons arrachées à Mme Laurendeau, la personne chargée de toutes ces questions, c'est qu'elle ne croit pas qu'il y ait des groupes touchés par un manque d'équité salariale. Cela corroborerait votre énoncé, madame Ducharme, selon lequel les employeurs n'admettent jamais l'existence d'un problème d'équité salariale.

The evidence that Ms. Laurendeau gave us, and I think you were in the room, Dr. Taras, when she did, was that because employees in the federal service under 35 years have a 97 per cent wage gap compared to the general population of Canada, which I think was 76 per cent or 78 per cent, she thinks therefore she has no problem.

Les preuves qu'elle nous a apportées, et je pense que vous étiez présente, madame Taras, lorsqu'elle l'a fait, étaient que le salaire des femmes de moins de 35 ans employées par le gouvernement fédéral équivaut à 97 p. 100 du salaire des hommes du même âge employés également par le gouvernement fédéral, comparativement à la population canadienne où ce pourcentage s'élève à 76 ou 78 p. 100. Elle pense que, par conséquent, elle n'a aucun problème.

I have two questions on that. First, it is my understanding that the wage gap has nothing to do with pay equity and is a totally misleading statistic. Second, could you explain why? I would turn to Dr. Taras to explain that, if you would. If any other members of the panel wish to comment, feel free.

J'ai deux questions à ce sujet. Premièrement, je crois comprendre que l'écart salarial n'a rien à voir avec l'équité salariale et que cette statistique est complètement trompeuse. Deuxièmement, pourriez-vous en expliquer la raison? Je demanderais à Mme Taras de nous l'expliquer, si elle veut bien. Tout autre membre du groupe d'experts qui aimerait formuler des remarques peut le faire.

Ms. Taras: It is problematic to compare the salaries of men and women in the general labour market because there are a disproportionate number of part-time workers within the

Mme Taras : Comparer le salaire des hommes et des femmes sur le marché du travail général est problématique parce que la main-d'œuvre féminine comprend un nombre disproportionné de

women's workforce. Women enter and exit the labour force. One only needs to think about teachers and nurses and the ease with which they go on maternity leave and come back. Women have occupational clusters that are not typical of the federal civil service.

The wage gap is not pay equity. Pay equity scores comparables. You would look at identical duties or similar duties, skills, talents, responsibilities and working conditions, and you would plot them on regression lines. Then you would draw a line through it, and if it is tickety-boo on the other line, or close to it, you do not have a pay equity gap. If there are big distances from the line where women fall below the line and men are above the line, you then have significant differences.

Thus, a comparison of men and women in the labour market is very misleading and that is not what pay equity is intended to do.

Ms. Ducharme: There is a measurable gap that is reported annually, and for women 35 years to 65 years, the gap is approximately 30 per cent as a wage gap between what men and women earn.

Senator McCoy: Her statement was misleading on two counts. First, she restricted her comments to people under 35 years, and second, it is not an indicator of pay equity at all, to sum that up.

I am prepared to accept the expert opinion that we have received that this is unconstitutional legislation insofar as the restrictions on the right of association are concerned. It is yellow dog legislation, perhaps.

I am curious to know when PSAC filed its Charter complaint, and how long would that likely take to be resolved.

Ms. Ducharme: We filed it at the end of April for this piece of legislation in the Ontario Superior Court.

Senator McCoy: It is likely to take some years. Is my understanding correct that the whole legislative effort would be thrown out, or do you think they would cherry-pick and simply take out some sections?

Ms. Ducharme: We are certainly hoping that they would strike out the unconstitutional provisions.

Senator McCoy: Have you claimed that it is unconstitutional because it contravenes the Charter for gender reasons, association reasons and expression reasons?

Ms. Ducharme: Yes, but one of my legal advisers has just said to me that striking out the unconstitutional provisions would not leave much left as a piece of legislation.

travailleuses à temps partiel. Les femmes intègrent le marché du travail et le quittent. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer les enseignantes et les infirmières, et la facilité avec laquelle elles passent du marché du travail au congé de maternité, et vice versa. Les femmes font partie de groupes professionnels qui ne sont pas typiques de la fonction publique fédérale.

L'écart salarial n'est pas la même chose que l'équité salariale. L'équité salariale mesure des éléments semblables. Pour l'évaluer, vous examineriez des fonctions, des compétences, des talents, des responsabilités et des conditions de travail identiques ou semblables, et vous les inscririez sur des courbes de régression. Ensuite, vous traceriez une droite au milieu. Si la ligne épouse parfaitement les courbes de régression ou s'en approche, vous n'avez pas de problèmes d'équité salariale. Si la ligne est éloignée des courbes et que les femmes se trouvent sous la ligne tandis que les hommes sont au-dessus, vous avez alors d'importants écarts.

Par conséquent, comparer les hommes et les femmes sur le marché du travail est très trompeur et ce n'est pas ce que l'équité salariale est censée faire.

Mme Ducharme : Il existe un écart mesurable dont on fait état une fois par année, et pour les femmes âgées de 35 à 65 ans, cet écart qui sépare ce que les hommes et les femmes gagnent est d'environ 30 p. 100.

Le sénateur McCoy : Son affirmation était trompeuse à deux points de vue. Pour récapituler, elle a d'abord limité ses observations aux personnes de moins de 35 ans et elle a ensuite cité des chiffres qui n'étaient nullement des indicateurs d'équité salariale.

Je suis prête à accepter l'avis des experts qui nous disent que la mesure législative est inconstitutionnelle parce qu'elle limite le droit d'association. C'est peut-être une législation antisyndicale.

Je suis curieuse de savoir quand l'AFPC a déposé sa plainte fondée sur la Charte, et combien de temps il faudrait probablement pour la résoudre.

Mme Ducharme : Nous l'avons déposée devant la Cour supérieure de l'Ontario à la fin d'avril.

Le sénateur McCoy : Cela prendra probablement des années. Ai-je raison de croire qu'ils rejetteront tout le texte, ou pensez-vous qu'ils conserveront les articles qui leur conviennent et supprimeront les autres?

Mme Ducharme : Nous espérons certainement qu'ils supprimeront les dispositions inconstitutionnelles.

Le sénateur McCoy : Vous avez affirmé qu'elle est inconstitutionnelle parce qu'elle enfreint la Charte sur le plan de l'égalité des sexes et du droit d'association et d'expression?

Mme Ducharme : Oui, mais l'un des mes conseillers juridiques vient de m'informer que si l'on supprimait les dispositions inconstitutionnelles de la mesure législative, il ne resterait pas grand-chose.

The Chair: The Senate respects the courts and their right to make the final determination. I do not want either the public or anyone in this room to believe that we are pre-empting the very responsible role and rights of the court. We have noted that there is a court case and we proceeded to hear the evidence because we have been given this order to study the subject matter, but not to pre-empt the court in any way in its decision. I hope that is clear.

I have one question. The Bilson report of 2004 seems to have been factored into this legislation. I continue to hear about that report. Did any of you make representations to that committee or did any of you respond to it?

Ms. Ducharme: We made presentations both in writing and verbally in front of the Bilson committee on pay equity.

Mr. Isaacs: We did not.

The Chair: Mr. Grenville-Wood?

Mr. Grenville-Wood: I do not know. It was before my time at the institute, so I do not know the history. If we were invited, I am sure we made a representation.

The Chair: It is 9 o'clock. I want to ensure that everyone knows we received extensive briefs from many of you, which we much appreciate. They are detailed and address many of the issues within the subject matter that we want to study. You made previous presentations, but these briefs are up-to-date and I appreciate that. If we have questions arising from the briefs, we will come back to you.

If there is anything else that you wish to add upon further reflection, we would like to receive it also. However, we have run out of time this evening. If any of the senators have any further questions, our practice is to put them in writing and ask the witnesses to respond.

I want to thank all of you for coming this evening and for taking the time to make your presentations. I hope we gave you some equal opportunity in addressing the main concerns that you have. Your reports will do the rest.

Ms. Ducharme: I was hoping to make one point to Senator Stratton. The senator's question seemed to indicate that he has concerns about this piece of legislation being an effort by the government to fix the system. I simply want to underline that this item is in the Budget Implementation Act and normally, budget bills normally deal with money; they do not deal with fixing the system. I felt that it was important to underline that point.

Senator Nancy Ruth: Not so.

Senator Jaffer: I had a number of questions I was not able to ask because we ran out of time. May I give them to the clerk?

The Chair: Yes. That is very helpful.

Le président : Le Sénat respecte les tribunaux et leur droit de rendre la décision finale. Je ne veux pas que le public ou qui que ce soit d'autre dans la salle croie que nous sommes en train de court-circuiter le rôle très réfléchi et les droits de la cour. Nous avons noté que la cour était saisie d'une affaire et nous avons entrepris d'entendre des témoignages parce que nous avons reçu l'ordre d'étudier la question, et non pas de préjuger d'une manière ou d'une autre de la décision de la cour. J'espère que c'est clair.

J'ai une question. Il semble que la mesure législative tienne compte du rapport Bilson de 2004. Je n'arrête pas d'entendre parler de ce rapport. Certains d'entre vous ont-ils fait des déclarations devant le comité Bilson ou réagi à son rapport?

Mme Ducharme : Nous avons présenté au comité Bilson sur l'équité salariale des observations écrites et verbales.

M. Isaacs : Nous ne l'avons pas fait.

Le président : Monsieur Grenville-Wood?

M. Grenville-Wood : Je ne sais pas. C'était avant mon arrivée à l'institut, alors je ne sais pas ce qui c'est passé à cette époque-là. Si nous avons été invités, je suis certain que nous avons fait des déclarations.

Le président : Il est 9 heures. Je tiens à ce que tout le monde sache que nous avons reçu de longs mémoires de plusieurs d'entre vous, ce dont nous vous sommes très reconnaissants. Ils sont détaillés et abordent bon nombre des questions que nous voulons étudier à ce sujet. Vous avez fait des exposés auparavant, mais vos mémoires sont à jour et je vous en sais gré. S'ils soulèvent des questions, nous ferons de nouveau appel à vous.

Si, après mûre réflexion, vous aimeriez ajouter autre chose, nous serions heureux d'en prendre également connaissance. Malheureusement, le temps dont nous disposions ce soir est écoulé. Si un sénateur a d'autres questions à poser, nous avons l'habitude de les mettre par écrit et de demander aux témoins d'y répondre.

J'aimerais vous remercier tous d'être venus ce soir et d'avoir pris le temps de préparer des exposés. J'espère que nous vous avons donné la même chance d'exprimer vos principales préoccupations. Vos rapports feront le reste.

Mme Ducharme : J'espérais avoir l'occasion de préciser une chose à l'intention du sénateur Stratton. La question du sénateur semble indiquer qu'il craint que la mesure législative soit une tentative de la part du gouvernement de réparer le système. J'aimerais simplement souligner le fait que cette mesure est stipulée dans la Loi d'exécution du budget et habituellement, les projets de loi budgétaires s'occupent d'argent; ils ne s'occupent pas de réparer le système. J'estimais qu'il était important de le souligner.

Le sénateur Nancy Ruth : Ce n'est pas le cas.

Le sénateur Jaffer : Il y a plusieurs questions que je n'ai pas été en mesure de poser parce que nous étions à court de temps. Est-ce que je peux les donner au greffier?

Le président : Oui. Cela serait très utile.

I thank all of the witnesses again.

Honourable senators, we have to go in camera on other matters.

(The committee continued in camera.)

Je remercie encore une fois tous les témoins.

Chers collègues, nous devons poursuivre notre réunion à huis clos pour aborder d'autres questions.

(Le comité poursuit ses travaux à huis clos.)

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Poste-payé
Lettermail Poste-lettre
1782711
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:

Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Treasury Board of Canada Secretariat:

Hélène Laurendeau, Assistant Secretary, Labour Relations and Compensation Operations;

Dan Danagher, Executive Director, Program Integrity, Labour Relations and Compensation Operations.

Association of Canadian Financial Officers:

Milt Isaacs, President and Chair of the Board of Directors.

Public Service Alliance of Canada:

Patty Ducharme, National Vice-President.

As an individual:

Daphne Taras, Professor of Labour Relations, Haskayne School of Business, University of Calgary.

Professional Institute of the Public Service of Canada:

Geoffrey Grenville-Wood, General Counsel.

TÉMOINS

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération;

Dan Danagher, directeur exécutif, Intégrité des programmes, Relations de travail et opérations de rémunération.

Association canadienne des agents financiers :

Milt Isaacs, président de l'association et président du Conseil d'administration.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Patty Ducharme, vice-présidente nationale.

À titre personnel :

Daphne Taras, professeure de relations de travail, Haskayne School of Business, Université de Calgary.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Geoffrey Grenville-Wood, avocat général.

Available from:
PWGSC – Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Also available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Disponible auprès des :
TPGSC – Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Aussi disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca