

[Text]

In another situation you can have various regional rates and therefore we deal with the complaints according to the regional rates established by both the employers and the union depending on the regional economic disparities across the country. So in one instance you can have a complaint where, let us say for the librarian cases for example, the establishment and the employer was covering the whole country because they have one pay scale which applies to all employees across the country. In another situation it might differ.

Ms McDonald (Broadview—Greenwood): But would you not agree that if we want to see the concept of equal pay for work of equal value broadly applied the broader the definition, the more people who will come under it, and that ducking out . . . ? The famous provincial examples are one counter here and another counter there or people working on opposite sides of the pillar in a store were under different establishments and therefore there did not have to be equal pay.

Ms Bernier: Which is not something that can be done according to the approach we are taking, though.

Ms McDonald (Broadview—Greenwood): But you are saying you do allow it because you do allow for subdivisions and you call people different employers, which excludes cases.

Ms Bernier: Yes, except that the rationale for dividing it is based on the economic situation and the regional economic disparities. You can have somebody who will be working in British Columbia, where the cost of living is higher than in other regions, and therefore it is on that rationale that we divide the establishment.

Ms McDonald (Broadview—Greenwood): Could we go on to the question of contract compliance. I understand that the commission actually developed potential regulations for implementing Section 19 of the Act and there have been discussions with the provincial bodies but nothing has happened. What is the barrier? Is there any technical problem, or is it just lack of will on the part of the government to act?

Mr. Fairweather: I think it is fair to say it is lack of consensus between Canada and the provinces. We are at this very minute working with a federal-provincial committee of officials who are trying, once again, to work out a way that this could occur. Earlier, during the constitutional debate, we were asked by the Ministry of Justice . . . We were told that they would not suggest to the Governor in Council that the Governor in Council approve such regulations during constitutional evolution.

We made another run at it, and the other run is that the government has now agreed to have it on the agenda of the federal-provincial ministers having to do with human rights. The problem, of course, is that many provinces under whose jurisdiction these contracts would come are not too happy

[Translation]

Il se peut également que les barèmes varient et que les plaintes doivent être examinées à la lumière de ces différences selon les régions et selon les ententes conclues entre les employeurs et les syndicats. Donc, il peut y avoir des plaintes semblables à celles des bibliothécaires, par exemple, où l'établissement et l'employeur sont les mêmes pour tout le pays, où le barème est le même pour tous les employés où qu'ils se trouvent au pays. Dans un autre cas, la situation peut être différente.

Mme McDonald (Broadview—Greenwood): Vous devez quand même admettre que pour le principe du salaire égal pour le travail de valeur égale soit appliqué il faut que la définition soit la plus étendue possible, il faut que le plus grand nombre possible soient visés, de façon à ce qu'il soit impossible de contourner . . . Il y a au niveau des provinces des exemples bien connus où certains employés travaillent à un comptoir et d'autres à un autre comptoir à l'intérieur du même magasin ou du même établissement. Leur situation n'est pas considérée comme comparable aux fins du principe du salaire égal.

Mme Bernier: Ce n'est pas une situation qui est censée être possible selon la façon dont nous procédons.

Mme McDonald (Broadview—Greenwood): Il reste que vous acceptez qu'il y ait des subdivisions et que les employeurs soient considérés comme différents dans certains cas, ce qui les exclut de l'application du principe.

Mme Bernier: Sauf que dans ces cas, les raisons sont d'ordre économique et tiennent aux disparités économiques régionales. En Colombie-Britannique, par exemple, le coût de la vie serait plus élevé que dans les autres régions, ce qui justifierait le fait de diviser l'établissement.

Mme McDonald (Broadview—Greenwood): Je voudrais maintenant passer au problème du respect des ententes. Si je comprends bien, la Commission a établi un projet de réglementation relevant de l'article 19 de la Loi et tenu des discussions à ce sujet avec les autorités provinciales concernées, sans résultat. Quel est le problème? Est-il d'ordre technique, ou est-il tout simplement au fait que le gouvernement n'a pas la volonté politique d'agir?

M. Fairweather: Je crois qu'on peut dire que c'est par manque de consensus entre le Canada et les provinces. Nous essayons, en ce moment même, de concert avec un comité fédéral-provincial de fonctionnaires de trouver une solution. Un peu plus tôt, au cours du débat constitutionnel, le ministère de la Justice nous avait demandé . . . On nous avait dit qu'il ne serait pas suggéré au gouverneur en conseil d'approuver de tels règlements pendant le débat constitutionnel.

Nous avons fait une nouvelle tentative et le gouvernement a maintenant accepté de l'inscrire à l'ordre du jour de la conférence fédérale-provinciale des ministres responsables des droits de la personne. bien entendu, il demeure que lorsque ces contrats tombent sous la juridiction des provinces, ce qui est très fréquent, elles n'aiment pas beaucoup que cette commis-