

[Texte]

I have a number of different areas I would like to cover, but will begin with equal pay for work of equal value. This, of course, is something that the NDP is very concerned about; also, the women's movement has been concerned and we want to see broader and more vigorous enforcement. I want to address two specific questions. One is about definitions, the problem of who is the employer and this definition being so narrow as to keep people from comparisons that would enable the concept to be used, and the other is with the contract compliance.

• 1600

Perhaps we could begin with the question about who is the employer. If you need a bit more background, I am concerned about there having been cases where a person has not been able to get a ruling on the case because the employer was defined in a very narrow way.

Mr. Fairweather: Claude Bernier is our expert.

Ms Bernier: Section 11 of the Act says that you can compare male and female employees working in the same establishment, and therefore when we are talking about employers we talk about business. One employer would be Air Canada; another employer will be CN CP. Your concern is that we cannot compare and we are not comparing employees working for, let us say, Air Canada if they want to compare with employees working for CN and CP, I suppose?

Ms McDonald (Broadview—Greenwood): No, not at all. I am referring to cases where Treasury Board to the common-sense person would be the employer . . .

Ms Bernier: Yes.

Ms McDonald (Broadview—Greenwood): —and yet one section is deemed to be a different employer. Instead of having a broad definition that would allow for comparisons throughout the whole of the public service, you say Treasury Board in this definition is a different employer from Treasury Board in another definition, although it is the taxpayer who is paying for all of them.

Ms Bernier: The approach taken by the commission for the implementation of Section 11 is that we will use the systems in place in the organization and define the employer according to practices in the organization. Therefore, if within an establishment, within an employer organization, there are different salary scales, let us say, which have been developed based on regional economic disparities, these differences are not related to the sex of the people performing in the job and therefore in one case you can have a complaint where there is one salary scale which applies to all employees across the country working for the Treasury Board, let us say, for the government.

[Traduction]

donc avec grand plaisir cette occasion de poser des questions à son sujet.

Je voudrais en profiter pour aborder plusieurs sujets, mais je vais commencer par le salaire égal pour le travail de valeur égale. C'est un sujet qui intéresse beaucoup le N.P.D. également les groupements de femmes. Nous voudrions voir ce principe appliqué de façon plus étendue et plus rigoureuse. J'ai deux questions précises à cet égard. D'abord en ce qui concerne les définitions, il y a le problème de la définition d'employeur qui est si limitée qu'elle ne permet pas de faire les comparaisons nécessaires et d'appliquer le principe. Deuxièmement, il y a le problème du respect des ententes.

D'abord, problème de l'employeur. Pour vous aider à vous situer, je vous dirai que ce qui m'inquiète, c'est le fait qu'il y a eu des personnes qui ne peuvent plus obtenir de décision dans leur cause du fait que la notion d'employeur était définie de façon trop limitée.

M. Fairweather: C'est M^{me} Claude Bernier qui est notre experte en la matière.

Mme Bernier: L'article 11 de la Loi stipule que les comparaisons sont possibles entre employés masculins et féminins travaillant dans le même établissement. Lorsque nous parlons de l'employeur, nous parlons également de l'entreprise. Un employeur peut être Air Canada, un autre, le CN ou le CP. Je suppose que vous voulez dire que nous ne pouvons pas comparer les employés d'Air Canada, par exemple, avec les employés du CN et du CP.

Mme McDonald (Broadview—Greenwood): Pas du tout. Je veux parler des causes où le Conseil du Trésor doit être considéré comme l'employeur si l'on se fie au simple bon sens . . .

Mme Bernier: Je comprends.

Mme McDonald (Broadview—Greenwood): . . . Alors que certaines subdivisions sont considérées comme différentes ou comme des employeurs différents. Plutôt que d'avoir une grande définition qui permet les comparaisons dans toute la Fonction publique, on dit que dans un cas le Conseil du Trésor est un employeur et dans un autre cas il est un employeur différent, même si c'est le contribuable qui paie dans un cas comme dans l'autre.

Mme Bernier: L'attitude de la Commission, relativement à l'application de l'article 11, consiste à utiliser les systèmes en place à l'intérieur de l'organisation et de définir la notion d'employeur selon les pratiques de cette organisation. Ce qui fait que, s'il y a, à l'intérieur d'un établissement, à l'intérieur d'une organisation qui emploie des personnes, des barèmes différents tenant compte, par exemple, de disparités économiques régionales, ces différences ne sont pas considérées comme reliées au sexe des personnes qui effectuent le travail demandé. Par ailleurs, il peut y avoir des plaintes lorsque c'est le même barème qui s'applique à tous les employés du Conseil du Trésor au pays.