



Le 10 septembre 2019

M. Gert Zagler, directeur
Direction de l'équité en milieu de travail
Programme du Travail
Emploi et Développement social Canada
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Gatineau, QC J8X 3X2

Par courriel : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Objet : Modifications proposées au Règlement sur l'équité en matière d'emploi

Monsieur Zagler,

Nous tenons d'abord à vous remercier de nous donner l'occasion de vous faire part de nos commentaires au sujet des modifications proposées au Règlement sur l'équité en matière d'emploi.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) est le principal syndicat du secteur public fédéral représentant plus de 180 000 membres répartis d'un océan à l'autre. Notre organisation, qui se caractérise notamment par sa diversité, représente non seulement des employés de la fonction publique fédérale, mais aussi des travailleuses et travailleurs du secteur privé et d'autres ordres de gouvernement.

L'AFPC appuie l'adoption de mesures visant la transparence salariale pour les personnes autochtones, racialisées et celles ayant un handicap. Même si, à notre avis, il ne s'agit là que d'une première étape vers une plus grande équité salariale pour les groupes désignés, nous accueillons favorablement ces nouvelles mesures.

Toutefois, l'AFPC a certaines préoccupations et questions concernant les modifications proposées et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, que nous détaillerons ci-dessous.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi

Avant d'entrer dans le vif du sujet, nous croyons qu'il est important de situer cette question dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

.../2

La dernière révision de la LEE remonte à 2002 et peu de changements y ont été apportés depuis malgré les exigences stipulées à l'article 44 selon lesquelles un examen de la Loi doit être effectué tous les cinq ans.

La LEE est désuète et doit être améliorée dans les plus brefs délais. Elle nécessite une révision en profondeur. À notre avis, commencer par modifier le Règlement sans modifier la Loi est en quelque sorte travailler à l'envers.

À titre d'exemple, comme l'AFPC et d'autres intervenants l'ont souligné au cours des consultations, il faut mettre à jour certains termes utilisés (notamment les « minorités visibles ») pour tenir compte de la terminologie actuellement utilisée dans d'autres lois et dans la jurisprudence sur les droits de la personne. De plus, la LEE et son Règlement nécessitent beaucoup d'autres changements afin d'atteindre son objectif visant des milieux de travail équitables.

Application de la transparence salariale

Les modifications réglementaires proposées qui introduisent la transparence salariale ne s'appliquent qu'au secteur privé relevant de la compétence fédérale. Au cours de la consultation, l'AFPC a demandé pourquoi la fonction publique fédérale et d'autres employeurs du secteur public fédéral n'y ont pas été inclus. On nous a répondu que des consultations étaient en cours avec le Conseil du Trésor. Or, nous n'avons toujours pas vu les résultats de ces consultations.

L'AFPC est d'avis que les membres des groupes désignés qui travaillent dans le secteur public fédéral ne devraient pas être laissés pour compte. La LEE s'applique aux secteurs public et privé relevant de la compétence fédérale et, par conséquent, tous les employeurs visés par la Loi devraient être assujettis aux exigences de transparence salariale. Un examen approfondi aurait permis d'apporter les modifications nécessaires au Règlement ou à la Loi.

De même, la transparence salariale ne s'applique pas aux employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux (PCF). Le PCF, qui était déjà affaibli sous les conservateurs de Harper, doit être renforcé et inclure des mesures de transparence salariale pour s'assurer que les entrepreneurs mettent effectivement en œuvre des pratiques équitables dans leur milieu de travail.

Calcul des écarts salariaux

L'AFPC est d'accord avec les changements apportés au calcul des salaires, qui est plus conforme à la façon dont la rémunération doit être calculée et comparée afin de déterminer les écarts salariaux aux fins de l'équité salariale.

Le Règlement exige la déclaration des écarts salariaux moyens et médians. Toutefois, il n'indique pas aux employeurs quelles sont les mesures à prendre pour combler ces écarts salariaux ni quelle est l'incidence de ces mesures sur les iniquités.

Est-ce à l'employeur de choisir comment mesurer l'écart salarial? Par exemple, si l'écart salarial médian est beaucoup plus petit que la moyenne, un employeur peut-il considérer que seul l'écart médian est celui qu'il faut combler?

Ni le Règlement ni les documents d'information qui l'accompagnent n'apportent de précisions à ce sujet.

On ne sait pas non plus quelle incidence aura le calcul des écarts salariaux pour les besoins de la transparence salariale sur la *Loi sur l'équité salariale* ou la mise en œuvre de l'équité salariale.

Efficacité des mesures visant la transparence salariale

Les modifications apportées au Règlement obligent simplement les employeurs à faire rapport sur les écarts salariaux et rien d'autre. Aussi, il n'y a aucune exigence dans cette loi, ni dans les autres lois, qui oblige les employeurs à combler les écarts salariaux dans le cas des employés autochtones, racialisés ou ceux ayant un handicap.

Bien que les documents soulignent que la transparence salariale « ... permettra de rehausser la sensibilisation aux écarts salariaux... » et « ... incite les employeurs à examiner leurs pratiques et à faire preuve de leadership dans la réduction des écarts salariaux... », il n'y a pas suffisamment de preuves démontrant que ces mesures se traduiront effectivement par une réduction significative des écarts salariaux pour les groupes désignés.

L'AFPC propose qu'Emploi et Développement social Canada surveille de près les résultats de ces mesures auprès des personnes handicapées, des personnes autochtones et des personnes racialisées. Si des écarts salariaux sont relevés, il faudra donc modifier en conséquence la *Loi sur l'équité en milieu de travail* et la *Loi sur l'équité salariale*, ainsi que leurs règlements, pour y inclure des mesures positives visant à combler les écarts salariaux pour les membres de ces groupes désignés.

En résumé, voici les recommandations de l'AFPC :

- la LEE doit être réexaminée et révisée dans les plus brefs délais;
- la transparence salariale doit inclure tous les employeurs assujettis à la LEE ainsi qu'au Programme de contrats fédéraux;
- la LEE et son Règlement doivent préciser comment les employeurs doivent utiliser les différentes mesures des écarts;
- EDSC doit faire un suivi serré des données sur les écarts salariaux pour tous les groupes désignés et en faire rapport.

Conclusion

Bien que l'AFPC appuie ces modifications du fait qu'elles constituent d'importantes améliorations au système actuel de déclaration, nous estimons qu'elles n'ont fait qu'effleurer la surface. Il reste encore beaucoup à faire pour assurer l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale pour les quatre groupes désignés dans nos milieux de travail.