



Consultation au sujet du Règlement sur l'équité salariale
Document préparé par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
13 janvier 2021

Résumé de la position de l'Institut

L'adoption de la loi sur l'équité salariale en décembre 2018 a été un point tournant historique dans la lutte contre la discrimination systémique basée sur le sexe et les disparités salariales entre les hommes et les femmes dans les milieux de travail publics et privés de juridiction fédérale. Longtemps attendu, le régime proactif d'équité salariale vise essentiellement à garantir aux emplois à prédominance féminine et masculine une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Malgré son adoption depuis presque 2 ans, la loi fédérale d'équité salariale n'est pas encore entrée en vigueur. L'implantation de la Loi a été conditionnée par l'adoption d'un règlement qui définirait mieux les obligations des employeurs et qui clarifierait davantage les détails techniques complexes reliés au calcul des ajustements salariaux.

Depuis la publication de la première ébauche, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) s'est penché sur l'étude du règlement proposé afin de formuler des recommandations pertinentes qui amélioreraient le contenu du règlement et aideraient à accélérer l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale dans les plus brefs délais. De ce fait, l'Institut a le plaisir de vous soumettre un ensemble de propositions d'amendement au projet de règlement sur l'équité salariale. Nos propositions, détaillées ci-dessous, visent à renforcer le principe de transparence dans l'accès aux documents dans le processus d'équité salariale en général. Elles visent également à mieux définir les délais d'affichage ainsi que les délais de présentation des avis et des demandes auprès de la Commission d'équité salariale. Nous avons aussi proposé des améliorations au niveau de la méthode de calcul des ajustements salariaux et des règles de maintien et de mise à jour du plan d'équité salariale. Finalement, nous avons suggéré l'inclusion des définitions précises des concepts clés du processus d'évaluation des emplois ainsi qu'un nouvel emploi type (ingénieur) à utiliser par les organisations proxy en cas d'absence des catégories d'emplois masculines.

Nos propositions s'appuient sur notre connaissance de certains défis rencontrés dans les régimes provinciaux d'équité salariale et de notre grande volonté d'éviter les futurs obstacles et conflits qui pourraient ralentir ou empêcher l'atteinte de l'équité salariale dans les organisations publiques et privées de juridiction fédérale.

Enfin, nous désirons vous exprimer notre grande préoccupation pour les travailleuses non syndiquées dans de petites organisations qui n'auront pas accès à l'assistance des conseillers spécialisés et des ressources suffisantes pour mieux connaître et faire valoir leurs droits dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale. Notre préoccupation s'étend également aux travailleuses précaires et à temps partiel qui sont traditionnellement victimes de discrimination au niveau des salaires et des avantages sociaux et pour lesquelles le présent règlement sur l'équité salariale n'a prévu aucune disposition particulière pour les protéger et leur garantir une rémunération égale pour un travail à valeur égale.



Debi Daviau

Présidente

Institut Professionnel de la fonction publique du Canada