

Déclaration liminaire

Comité sénatorial permanent des droits de la personne – L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale

Lundi 2 février 2026

(Sous réserve de modifications)

Merci, Madame la Présidente, et merci aux membres du Comité de m'avoir invité à venir témoigner aujourd'hui.

Je m'appelle Sydney Holmes. Je suis membre du Conseil exécutif national de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), l'un des plus grands syndicats du secteur public au Canada. Je suis accompagné aujourd'hui de Mireille Vallière, agente des relations de travail à l'ACEP.

L'ACEP représente plus de 25 000 professionnel·les de la fonction publique fédérale, notamment des analystes des politiques, des membres de la Bibliothèque du Parlement, des employé·es du Bureau du directeur parlementaire du budget, des membres civil·es de la GRC, ainsi que des traductrices et traducteurs et des interprètes. Je tiens à remercier les interprètes qui rendent ces travaux accessibles dans les deux langues officielles, souvent malgré des conditions difficiles et bien documentées en matière de santé et de sécurité. Nous les remercions pour leur professionnalisme et leur engagement en faveur de la démocratie.

L'ACEP applaudit l'étude du Comité sur les statistiques relatives à l'équité en matière d'emploi, la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les efforts visant à garantir l'équité dans le cadre du réaménagement des effectifs. Ces sujets sont étroitement liés. Les progrès réalisés en matière d'équité sont précaires et peuvent être rapidement compromis en période de restrictions budgétaires et de changements organisationnels.

Bien que les données actuelles montrent une certaine amélioration, des écarts persistent. Le personnel racisé, les employé·es noir·es, les personnes en situation de handicap et les Autochtones continuent d'être sous-représenté·es aux postes de direction. Si leur recrutement s'est amélioré aux échelons inférieurs, leurs possibilités d'avancement et leur maintien en poste restent faibles. Les processus de réaménagement des effectifs risquent d'avoir une incidence disproportionnée sur les groupes méritant l'équité, surtout si les décisions prises ne sont pas fondées sur une perspective d'équité solide et des données transparentes. La plupart du temps, les effets négatifs ne deviennent apparents qu'une fois les coupes effectuées.

Alors que nous célébrons le Mois de l'histoire des Noirs, il est important de reconnaître les réalités vécues par les travailleuses et travailleurs noirs du secteur public fédéral, qui continuent de se heurter à des obstacles systémiques, notamment un accès limité aux possibilités d'intérim et une surreprésentation dans les classifications de niveau inférieur. L'équité en matière d'emploi doit se traduire par de réelles améliorations des perspectives de carrière et des chances d'accéder à des postes de direction.

L'équité salariale est un autre pilier essentiel de l'équité en matière d'emploi, tout particulièrement dans une perspective de justice entre les sexes. La *Loi sur l'équité salariale* représente bien un progrès, mais sa mise en œuvre a été irrégulière et lente. Bon nombre de travailleuses et travailleurs, en particulier les femmes occupant des emplois professionnels et de nature linguistique, n'en ont pas encore vu les résultats. L'équité salariale doit être continue, transparente et respectée afin de prévenir la résurgence des écarts salariaux.

La justice entre les genres passe également par la prise en compte de réalités longtemps ignorées dans les politiques relatives au milieu de travail, notamment la ménopause et la périménopause. Pour de nombreuses personnes, ces phases physiologiques ont des répercussions importantes sur la santé, mais puisqu'elles demeurent taboues, aucun soutien ne leur est offert. Pour être équitable, la fonction publique doit prévoir des mesures d'accommodement, faire preuve de souplesse et être sensibilisée.

Dans l'ensemble, l'ACEP formule trois recommandations :

- Premièrement, il faut moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de mieux responsabiliser les employeurs, d'élargir les groupes désignés, d'améliorer les données intersectionnelles, d'accroître la surveillance des organismes centraux et d'introduire des sanctions en cas de non-conformité.
- Deuxièmement, il faut intégrer des mesures de protection de l'équité en matière d'emploi dans tous les processus de réaménagement des effectifs au moyen d'évaluations obligatoires de l'impact sur l'équité, avec la participation des syndicats.
- Enfin, il faut mettre en œuvre et appliquer pleinement les politiques d'équité salariale et d'inclusion des genres sur le lieu de travail, y compris les mesures d'adaptation liées à la périménopause et à la ménopause.

En conclusion, l'équité en matière d'emploi est la pierre angulaire d'un secteur public équitable, efficace, représentatif et digne de confiance. En cette période d'incertitude, le gouvernement fédéral doit respecter et réitérer ses engagements et non les affaiblir. L'ACEP est prête à travailler avec le Parlement et les parties prenantes pour protéger et favoriser le progrès.

Je vous remercie et je vous invite à poser vos questions.