



Le 6 août 2010

Dossier : 20507

L'honorable Stockwell Day
Président du Conseil du Trésor
Chambre des communes
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Monsieur le ministre,

Je vous écris pour exprimer de l'inquiétude au sujet de l'examen de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* annoncé dernièrement et pour demander des précisions sur les intentions de votre gouvernement pour ce qui est de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Le Congrès du travail du Canada (CTC) convient que la législation doit faire l'objet d'un examen périodique. Nous croyons savoir que l'examen quinquennal prévu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* a déjà été entrepris. Votre gouvernement entend-il mener cet examen séparément ou en incorporer des éléments précis à l'examen en cours de la législation?

Le CTC croit que tout examen de la législation devrait permettre la participation des parties intéressées, se dérouler de façon transparente et être prévu pour que la législation atteigne mieux ses objectifs de voir à ce que la fonction publique fédérale témoigne de l'évolution rapide de la diversité de la population canadienne et aide à niveler les obstacles systémiques à l'emploi de membres qualifiés de groupes sous-représentés dans la fonction publique.

Selon votre collègue, le ministre Jason Kenney, l'examen de la *Loi* a été entrepris par suite d'une unique plainte au sujet d'un concours destiné à nommer des candidates et candidats qualifiés de groupes particuliers recherchant l'équité.

Nous trouvons très inquiétant qu'un examen des politiques puisse être déclenché par une unique plainte dont l'auteur peut ne pas être au courant de la justification des mesures de recrutement de membres de groupes désignés.

Nous croyons savoir que les mesures de ce genre sont très rares, ne constituant que moins de deux pour cent des concours de dotation de postes de la fonction publique fédérale. On y recourt quand tous les autres efforts faits pour redresser la discrimination systémique ont échoué.

De plus, l'annonce publique faite par le Conseil du Trésor le 22 juillet 2010 laisse entendre que le mérite ne fait pas partie des principes de l'équité en



matière d'emploi. C'est faux : le principe selon lequel l'embauche doit être fondée sur le mérite et les compétences est consacré dans la législation. Soutenir le contraire alimente des idées fausses qui nuisent grandement aux efforts faits par le Canada pour réparer la discrimination systémique.

Depuis près de 25 ans, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le règlement qui en découle indiquent clairement que les employeurs relevant de la compétence fédérale doivent rectifier les désavantages systémiques qu'ont les membres de groupes désignés dans leurs lieux de travail. Il est tout à fait clair que l'équité en emploi signifie plus que de traiter toutes les personnes de la même manière. Elle nécessite parfois la prise de mesures spéciales pour rectifier l'iniquité systémique, comme par exemple les offres d'emplois s'adressant à des groupes désignés.

La *Charte canadienne des droits et libertés*, (art. 15) définit clairement les droits de tous à l'égalité mais stipule que cela « n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés » (par. 15(2)). Les mesures d'équité en emploi, y compris les mesures de recrutement de membres de groupes désignés destinées à mettre un terme à la discrimination systémique, sont donc reconnues par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Aucun examen ne saurait changer cela.

Depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les gouvernements fédéraux successifs n'ont pas réalisé des progrès suffisants pour voir à ce que les effectifs de la fonction publique fédérale témoignent de la diversité de la population du Canada. Selon le rapport de 2007 du Comité sénatorial permanent des droits de la personne intitulé, à juste titre, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale : Nous n'y sommes pas encore* :

- les femmes et les personnes racialisées sont sous-représentées dans les postes de direction;
- l'écart entre les travailleurs et les travailleuses racialisés et les autres s'élargit à mesure qu'augmente la proportion de la population canadienne pour laquelle comptent les personnes racialisées;
- les femmes sont sur-représentées dans les emplois temporaires;
- les personnes ayant un handicap ne sont pas engagées à des taux correspondant à leur disponibilité dans la population active;
- les personnes autochtones ne sont pas représentées dans l'ensemble de la fonction publique et sont plutôt groupées dans quelques ministères;
- bien que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* permette l'intégration de considérations ayant trait à l'équité en emploi aux critères de mérite, la plupart des ministères n'utilisent pas cet outil;

- il y a un « taux d'abandon » (écart entre le nombre des personnes qui posent leur candidature et celui des personnes qui obtiennent les emplois) élevé chez les candidates et candidats racialisés, en dépit du fait que la plupart d'entre eux sont très instruits.

Le comité sénatorial a publié dernièrement son second rapport, qui indique que le gouvernement n'a mis en œuvre aucune des recommandations que comprend son premier rapport publié en 2007. Le comité rappelle le besoin pressant de prendre des mesures concrètes en présentant treize recommandations mises à jour et détaillées visant des changements.

Il y a nettement beaucoup de travail à accomplir.

Cependant, on ne sait pas au juste si votre demande d'examen de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* aidera à voir à ce que la fonction publique soit le reflet de la population diversifiée du Canada et à ce que la procédure de sélection des ressources humaines permette aux candidates et candidats méritants faisant partie de groupes sous-représentés d'accéder à des emplois de la fonction publique fédérale.

Nous vous incitons à éclaircir les raisons pour lesquelles votre gouvernement a demandé un examen, particulièrement dans le contexte du prochain examen parlementaire de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Nous croyons qu'il est d'une importance critique que votre gouvernement donne suite aux recommandations que comprennent les rapports de 2007 et de 2010 du Comité sénatorial permanent des droits de la personne au sujet de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Nous espérons que le ministre Kenney et vous, en votre qualité de président du Conseil du Trésor, rectifierez l'information erronée que comprennent votre communiqué de presse et les reportages subséquents, lesquels remettent en question les programmes d'équité en matière d'emploi et perpétuent le mythe dommageable selon lequel l'équité en emploi et le mérite ne peuvent pas coexister.

Agréez, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président,



Kenneth V. Georgetti

c.c. : Jason Kenney, ministre
Conseil exécutif du CTC