

04 novembre 2020



ANALYSE FINANCIÈRE DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ÉQUITÉ SALARIALE



BUREAU DU DIRECTEUR PARLEMENTAIRE DU BUDGET
OFFICE OF THE PARLIAMENTARY BUDGET OFFICER

Le directeur parlementaire du budget (DPB) appuie le Parlement en fournissant des analyses économiques et financières dans le but d'améliorer la qualité des débats parlementaires et de promouvoir une plus grande transparence et responsabilité en matière budgétaire.

Afin d'aider les parlementaires à s'acquitter de leur rôle à l'égard de l'examen des recettes et des dépenses de l'État, ce rapport présente un aperçu des mesures de dépenses liées au régime proactif d'équité salariale du gouvernement du Canada dans les secteurs fédéraux public et privé.

Analyste principal :

Robert Behrend, conseiller-analyste

Collaborateurs :

Salma Mohamed Ahmed, assistante de recherche

Ce rapport a été préparé sous la supervision de :

Jason Jacques

Nancy Beauchamp, Carol Faucher, Jocelyne Scrim et Rémy Vanherweghem ont contribué à la préparation du rapport pour publication.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez nous écrire à l'adresse suivante : dpb-pbo@parl.gc.ca

Yves Giroux

Directeur parlementaire du budget

RP-2021-032-S_f

Table des matières

Résumé	3
1. La Loi sur l'équité salariale en bref	5
2. Analyse financière	8
2.1. Régime réglementaire de surveillance	8
2.2. L'équité salariale dans la fonction publique fédérale	11
Annexe A : Mise en œuvre de l'équité salariale en milieu de travail	14
Annexe B : Données et méthodologie	16
Notes	18

Résumé

La *Loi sur l'équité salariale* (la *Loi*), qui a reçu la sanction royale en décembre 2018, établit un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé sous réglementation fédérale. La protection de la *Loi* s'étend à environ 1,3 million d'employés : quelque 390 000 dans le secteur public et 900 000 dans le secteur privé.

Le budget de 2018 et l'*Énoncé économique de l'automne 2018* prévoyaient des crédits additionnels pour instaurer le nouveau cadre administratif de la *Loi*, mais restaient muets sur les répercussions financières prévues des rajustements salariaux qui en résulteraient.

D'après les renseignements que le Bureau du directeur parlementaire du budget (DPB) a obtenus du gouvernement du Canada, nous avons établi les estimations suivantes :

- le coût permanent du régime réglementaire de surveillance dans les secteurs de l'économie sous réglementation fédérale s'élève à 5 millions de dollars;
- les frais d'administration permanents de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale sont évalués à 9 millions de dollars.

Ces chiffres se comparent en gros aux estimations produites par le gouvernement.

Tableau résumé 1 **Résumé des dépenses liées au cadre administratif**

En millions de \$

Estimation du DPB	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025 (et après)	Total
Régime réglementaire de surveillance	1	3	5	4	5	5	5	29
Administration de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale	-	2	3	9	13	13	9	49
Total	1	5	8	13	18	18	14	78

Sources : Emploi et Développement social Canada, Commission canadienne des droits de la personne, Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs, Directeur parlementaire du budget, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et directeur parlementaire du budget.

Note : Les chiffres ayant été arrondis leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Le DPB a demandé au gouvernement de lui fournir son analyse financière des dépenses additionnelles qu'il prévoit engager pour appliquer la *Loi*. Le gouvernement a cependant refusé de communiquer ces données en invoquant la confidentialité des renseignements du Conseil privé de la Reine pour le Canada tel qu'elle est définie au paragraphe 39(2) de la *Loi sur la preuve au Canada*.

Le DPB a utilisé d'autres sources pour analyser la rémunération des employés dans l'administration publique centrale. Ces données indiquent qu'une fois la *Loi* entièrement en vigueur, la facture salariale de l'administration fédérale pourrait augmenter de 477 millions de dollars à compter de 2023-2024. À cela s'ajoutent des cotisations additionnelles aux régimes de pension et aux autres régimes d'avantages sociaux des employés d'un montant estimatif de 144 millions de dollars, portant le total du coût annuel permanent à 621 millions de dollars. Cette incidence financière devrait augmenter en proportion de la projection du DPB concernant la croissance des effectifs du secteur public et de la rémunération connexe.

L'analyse du DPB porte sur environ 30 % de la main-d'œuvre sous réglementation fédérale. Elle exclut les sociétés d'État, les cabinets du premier ministre et des ministres, les institutions parlementaires et le secteur privé. Par conséquent, l'incidence sur l'ensemble des milieux de travail sous réglementation fédérale sera probablement beaucoup plus considérable.

Compte tenu des connaissances spécialisées requises et du fait qu'il possède les données administratives concernant ses employés, le gouvernement fédéral est le mieux placé pour rendre compte des conséquences financières sur la rémunération des employés. Les parlementaires pourraient vouloir encourager le gouvernement fédéral à fournir des estimations des hausses de salaire prévues des fonctionnaires fédéraux, ainsi qu'une analyse de leurs répercussions possibles sur les pensions et les autres avantages sociaux futurs.

1. La Loi sur l'équité salariale en bref

La *Loi sur l'équité salariale* a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018. Au moment où cette analyse paraîtra, le règlement d'application de la *Loi* n'aura pas encore été publié dans la partie I de la *Gazette du Canada*. Le gouvernement fédéral s'attend à ce que la *Loi* entre en vigueur vers la fin de 2020 ou au début de 2021.

Encadré 1 : Équité salariale par opposition à parité salariale

Les deux notions peuvent paraître identiques. Or, elles sont en fait très différentes. Le salaire égal pour un travail égal, ou parité salariale, concerne les situations où les hommes et les femmes font le même travail, comprenant à peu près le même niveau de compétences, d'efforts et de responsabilités, ainsi que des conditions de travail semblables. Aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*, ils doivent, par conséquent, toucher le même salaire.

Par contraste, l'équité salariale concerne les situations où les employés font un travail de valeur égale et où la valeur comparable se mesure au niveau de compétences, d'efforts et de responsabilités comparables, ainsi qu'aux conditions d'emploi semblables. L'équité salariale garantit une rémunération égale aux hommes et aux femmes qui font un travail différent d'une valeur comparable.

Adapté de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario

Aux termes de la *Loi*, les employeurs doivent verser une rémunération égale pour un travail de valeur égale; ce principe diffère de celui du salaire égal pour un travail égal (voir l'encadré 1)^{1,2}.

La *Loi sur l'équité salariale* s'applique aux lieux de travail sous réglementation fédérale comptant 10 employés ou plus et vise les secteurs public et privé, les institutions parlementaires ainsi que les cabinets du premier ministre et des ministres. À compter de son entrée en vigueur, les employeurs auront trois ans pour établir un plan d'équité salariale.

À cette fin, ils devront définir des catégories d'emploi en regroupant les postes qui comportent des fonctions et des responsabilités semblables, nécessitent des qualifications semblables, relèvent du même régime de rémunération et offrent la même gamme de taux de salaire.

Pour déterminer la prédominance masculine ou féminine d'une catégorie d'emploi donnée, il faut examiner dans quelles proportions les postes sont occupés par des hommes ou des femmes. En général, une catégorie d'emploi est considérée comme étant à prédominance féminine si au moins 60 % des postes sont occupés par des femmes (ou ont traditionnellement été occupés par des femmes)³.

Lorsqu'il est établi qu'une catégorie d'emploi est à prédominance féminine ou masculine, il faut déterminer la valeur du travail en fonction du niveau de compétences, d'efforts et de responsabilités requis pour l'accomplir ainsi que des conditions de travail. La même méthode doit être employée pour toutes les catégories d'emploi.

Le calcul de la rémunération horaire associée à chaque catégorie d'emploi tient compte des salaires, des commissions, des vacances, de la paie, des avantages et des cotisations de l'employeur à la caisse de retraite. Il exclut les différences ne résultant pas d'une discrimination fondée sur le sexe, telles que l'ancienneté, les primes de quart, les heures supplémentaires ou le lieu géographique de travail.

Une comparaison est établie entre les taux de rémunération horaire des catégories d'emploi féminines et masculines. La *Loi sur l'équité salariale* prévoit deux méthodes de comparaison de la rémunération des catégories

d'emploi à prédominance féminine et masculine : la méthode de la moyenne égale et la méthode de la droite égale⁴.

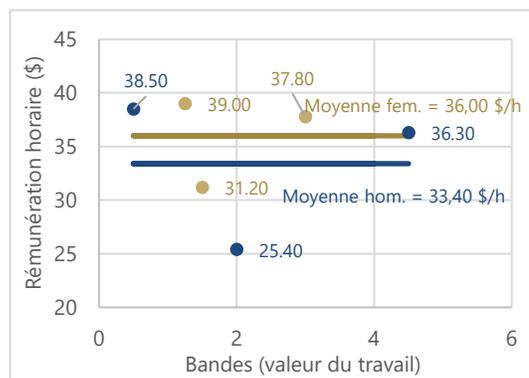
La méthode de la moyenne égale

La méthode de la moyenne égale met en correspondance la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine. La rémunération d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine doit être augmentée lorsque les deux conditions suivantes sont présentes : (i) la moyenne de la rémunération de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine est inférieure à celle de toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine; (ii) la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine est inférieure à la moyenne de la rémunération de toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine.

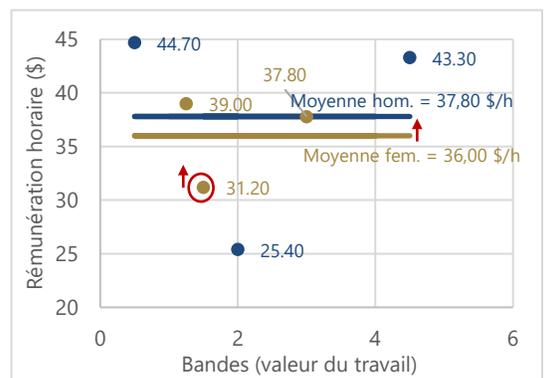
Les scénarios 1 et 2 (ci-dessous) illustrent l'application technique de la méthode. Selon le premier scénario, la moyenne de la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine est supérieure à la moyenne de la rémunération des catégories d'emploi à prédominance masculine (36,00 \$/h contre 33,40 \$/h). Dès lors, il n'est pas nécessaire de rajuster la rémunération d'une ou plusieurs des catégories d'emploi à prédominance féminine.

Quant au second scénario, il illustre une situation où la moyenne de la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine (36,00 \$/h) est inférieure à la moyenne chez les hommes (37,80 \$/h). Par conséquent, la rémunération de la catégorie d'emploi à prédominance féminine encerclée (31,20 \$/h), qui est inférieure à la moyenne de la rémunération des catégories d'emploi à prédominance masculine comparables, doit être majorée de 5,40 \$/h pour combler l'écart salarial.

Scénario 1



Scénario 2

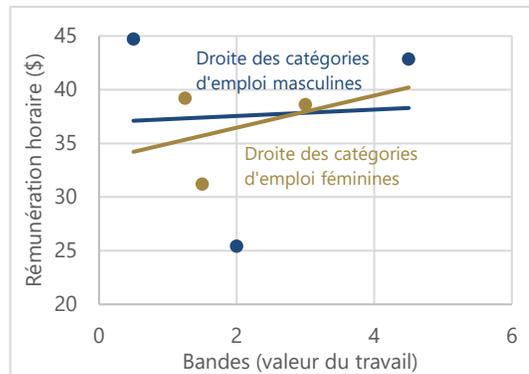


La méthode de la droite égale

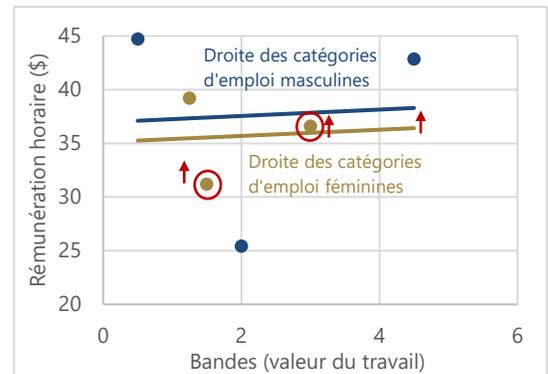
La méthode de la droite égale utilise une démarche technique différente pour dégager une relation statistique entre la rémunération et la complexité des tâches dans les catégories d'emploi. La rémunération d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine doit être augmentée lorsque les deux conditions suivantes sont réunies : (i) la ligne de coût des femmes se situe entièrement sous la ligne de coût des hommes; (ii) la rémunération de la catégorie d'emploi à prédominance féminine est inférieure à la ligne de coût des catégories d'emploi à prédominance masculine.

Dans le scénario 3, les lignes de coût des catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine se croisent. L'employeur doit, par conséquent, appliquer les règles prescrites dans le règlement à venir pour comparer la rémunération. Dans le scénario 4, la ligne de coût des catégories d'emploi à prédominance féminine se situe entièrement sous la ligne de coût des catégories d'emploi à prédominance masculine. Dès lors, la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine encerclées qui se trouvent en deçà de la ligne de coût des catégories d'emploi à prédominance masculine comparables est augmentée jusqu'à ce que les lignes de coût des catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine coïncident.

Scénario 3



Scénario 4



Une fois que l'employeur affiche son ou ses plans d'équité salariale, toute augmentation de la rémunération des employés des catégories d'emploi à prédominance féminine devient exigible à compter du jour suivant l'affichage⁵. L'employeur sera également tenu d'actualiser ses plans d'équité salariale tous les cinq ans.

Voir, à l'annexe A, les principales dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* sur la mise en œuvre de l'équité salariale par les employeurs.

2. Analyse financière

La *Loi sur l'équité salariale* confère deux rôles au gouvernement du Canada :

- Le premier est un rôle de surveillance de l'application de la *Loi* et du règlement connexe par tous les employeurs sous réglementation fédérale.
- Le second rôle lui incombe à titre d'employeur et consiste à mettre en œuvre les pratiques de rémunération nécessaires au sein de la fonction publique fédérale.

Le DPB a demandé au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) une évaluation du coût de l'application de cette loi et de la mise en œuvre d'un régime proactif d'équité salariale dans la fonction publique fédérale.

Le SCT nous a communiqué des renseignements classifiés « confidentiel » concernant l'application des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* et l'application de celle-ci dans la fonction publique fédérale. Notre analyse s'appuie sur ces renseignements.

Le SCT a refusé de nous communiquer des renseignements ou des données concernant la rémunération des employés, notamment le nombre d'employés touchés dans chaque groupe professionnel et les augmentations de salaire et d'avantages sociaux liées à la *Loi sur l'équité salariale*. Ces renseignements ont été considérés comme des renseignements confidentiels du Conseil privé de la Reine pour le Canada au sens du paragraphe 39(2) de la *Loi sur la preuve au Canada*. Par conséquent, le DPB a fondé son analyse de la rémunération des fonctionnaires fédéraux sur des renseignements provenant de sources publiques.

2.1. Régime réglementaire de surveillance

Dans l'*Énoncé économique de l'automne 2018*, le gouvernement fédéral a réservé une somme de 26,6 millions de dollars sur six ans, à compter de 2018-2019, au régime réglementaire de surveillance. Ces fonds seront consacrés à l'achèvement des travaux législatifs et de mise en œuvre, à l'établissement et au fonctionnement d'un nouveau Commissariat à l'équité salariale au sein de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et au soutien du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) dans son nouveau rôle d'adjudication.

Travaux législatifs et de mise en œuvre

Le gouvernement fédéral poursuit l'élaboration du règlement d'application de la *Loi sur l'équité salariale*. Au printemps 2019, un document de discussion conçu pour alimenter les consultations sur l'élaboration du règlement a été transmis aux employeurs et employés sous réglementation fédérale qui sont assujettis à la *Loi*. La publication préalable du règlement dans la partie I de la *Gazette du Canada* est prévue pour la fin de l'automne 2020 ou le début de 2021⁶.

Le DPB s'attend à ce que les ressources existantes en matière d'équité salariale du Programme du travail d'EDSC soient suffisantes pour mener à bien les travaux législatifs et de réglementation nécessaires pour procéder à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*.

Commissariat à l'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* crée le poste de commissaire à l'équité salariale au sein de la CCDP. Le rôle du commissaire est de surveiller l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures d'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Les renseignements tirés de la demande d'information IR0499 du DPB et des rapports annuels des commissions de l'équité salariale de l'Ontario et du Québec ont été utilisés pour calculer les coûts de dotation du Commissariat. Les renseignements sur les salaires annuels proviennent de l'Outil d'examen des dépenses en personnel du DPB⁷.

Le nombre prévu d'équivalents temps plein (ETP) du Commissariat que cette nouvelle loi devrait nécessiter a été rajusté séparément en fonction de la taille de la main-d'œuvre sous réglementation fédérale par rapport à la main-d'œuvre relevant des provinces de l'Ontario et du Québec. Le DPB a accordé plus de poids à la charge de travail au Québec, étant donné que le régime fédéral sera probablement semblable au régime québécois.

La mise sur pied du Commissariat à l'équité salariale a débuté à la fin de 2019-2020 par la nomination de la première commissaire à l'équité salariale et la dotation des premiers postes. Nous nous attendons à ce que l'effectif soit complet d'ici 2020-2021.

Tribunal canadien des droits de la personne

Le TCDP est un organisme quasi judiciaire séparé et indépendant de la CCDP. Il est chargé de régler les litiges sous le régime de la *Loi sur l'équité salariale*.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été modifiée pour permettre au commissaire à l'équité salariale de traiter les plaintes concernant des pratiques discriminatoires liées à l'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Le mandat élargi du TCDP implique la création au sein du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs d'un secrétariat chargé d'assurer le soutien et les services nécessaires. L'effectif du nouveau secrétariat devrait être complet d'ici 2021-2022. La charge de travail accrue nécessitera la nomination au TCDP de membres additionnels possédant des connaissances en matière d'équité salariale.

L'évaluation du coût repose sur des renseignements provenant de la demande d'information IR0498 du DPB et des rapports annuels des commissions et tribunaux de l'équité salariale de l'Ontario et du Québec. Le DPB a utilisé son Outil d'examen des dépenses en personnel pour produire une estimation des salaires annuels.

Le nombre prévu d'ETP du Secrétariat a été établi en fonction des charges de travail de l'Ontario et du Québec. Les chiffres des deux provinces ont été rajustés pour tenir compte de la taille de la main-d'œuvre sous réglementation fédérale par rapport à la main-d'œuvre relevant de la réglementation provinciale de l'Ontario et du Québec.

Résultats

Le tableau 2-1 présente notre évaluation du coût du régime réglementaire de surveillance. Les coûts annuels permanents sont évalués à 5 millions de dollars. Cette évaluation tient compte des développements survenus depuis l'évaluation initiale du coût faite par le gouvernement fédéral dans l'*Énoncé économique de l'automne 2018*. Une grande partie des fonds est affectée à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* par le Commissariat à l'équité salariale au sein de la CCDP.

Tableau 2-1 Sommaire des dépenses du régime réglementaire de surveillance

En millions de \$

Estimation du DPB	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025 (et après)	Total
Emploi et Développement social Canada	1	1	1	0	0	0	0	3
Commission canadienne des droits de la personne	0	2	3	3	4	4	4	19
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	0	0	1	1	2	2	2	7
Total	1	3	5	4	5	5	5	29

Sources : Emploi et Développement social Canada, Commission canadienne des droits de la personne, Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs et directeur parlementaire du budget.

Note : Dépenses présentées sur sept ans. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

2.2. L'équité salariale dans la fonction publique fédérale

L'Énoncé économique de l'automne 2018 affectait 49,4 millions de dollars sur six ans, à compter de 2018-2019, à la mise en œuvre d'un régime d'équité salariale *au sein* de la fonction publique fédérale. Ce montant est destiné uniquement à l'élaboration d'un cadre administratif interne et à la réalisation d'études techniques. Il ne tient pas compte des risques financiers découlant d'augmentations reliées à la rémunération des fonctionnaires fédéraux.

Administration de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale

Le gouvernement fédéral a commencé à élaborer une approche à l'égard de la mise en œuvre d'un régime proactif d'équité salariale dans la fonction publique fédérale en 2019-2020. Le SCT a notamment recruté du personnel supplémentaire pour les travaux préparatoires en vue de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*.

Rappelons que dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*, le gouvernement fédéral devra établir un ou des plans d'équité salariale énumérant les différentes catégories d'emploi au sein de la fonction publique fédérale, (voir à l'annexe A les principales dispositions de la *Loi* sur la mise en œuvre par les employeurs de l'équité salariale). L'entrée en vigueur de la *Loi* étant prévue pour la fin de 2020-2021, le ou les plans

d'équité salariale de la fonction publique fédérale devront probablement être prêts pour la fin de 2023-2024. Ces plans devront être revus et actualisés tous les cinq ans.

Tableau 2-2

Dépenses d'administration de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale

En millions de \$

Estimation du DPB	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025 (et après)	Total
Secrétariat du Conseil du Trésor	-	2	3	9	13	13	9	49

Sources : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et directeur parlementaire du budget.

Notes : Dépenses présentées sur sept ans. Les chiffres ayant été arrondis leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Les dépenses supplémentaires sont engagées à compter de 2019-2020, soit un an plus tard que prévu dans l'*Énoncé économique de l'automne 2018*.

Le coût annuel supplémentaire permanent de l'administration du régime proactif d'équité salariale est évalué à 9 millions de dollars. Les chiffres du DPB sont basés sur les renseignements tirés de la demande d'information IR0452 du DPB et tiennent compte des développements survenus depuis l'annonce de l'enveloppe budgétaire initiale dans l'*Énoncé économique de l'automne 2018*.

Rémunération des fonctionnaires fédéraux

Le gouvernement, rappelons-le, a refusé de communiquer au DPB les données nécessaires pour appliquer l'une ou l'autre des méthodes d'équité salariale décrites dans la *Loi sur l'équité salariale*. Cependant, le gouvernement a déclaré publiquement qu'une fois la *Loi* entièrement mise en œuvre, elle réduira l'écart salarial entre les sexes dans l'administration publique centrale de 2,7 cents (faisant passer le salaire de 91,7 cents à 94,4 cents pour chaque dollar)⁸. Dès lors, le DPB a calculé le coût implicite de cette réduction.

Notre analyse se fonde sur des données de l'Enquête sur la population active. Nous avons appliqué la réduction de l'écart salarial estimative annoncée par le gouvernement pour augmenter de 2,7 % le salaire horaire estimatif de toutes les employées. Pour calculer les coûts financiers de la rémunération de tous les employés touchés, nous avons multiplié le taux de salaire horaire estimatif par 37,5 (durée de la semaine de travail normale) et par 52 semaines (une année)⁹. Les renseignements sur les dépenses annuelles en personnel proviennent de l'Outil d'examen des dépenses en personnel du DPB. L'annexe B contient plus de détails sur les sources des données et la méthodologie.

Tableau 2-3

Le DPB évalue à 477 millions de dollars le coût de la hausse des salaires des employés admissibles par suite de la mise en œuvre du régime proactif d'équité salariale. L'incidence sur les pensions et les autres avantages sociaux des employés se chiffre à un montant additionnel de 144 millions de dollars, pour un total général de 621 millions de dollars (tableau 2-3).

Hausse estimative de la rémunération des employés

En millions de \$

Estimation du DPB	À compter de 2023-2024
Salaires des employés	477
Pensions et autres avantages sociaux des employés	144
Total	621

Sources : Statistique Canada et directeur parlementaire du budget.

Notes : Les chiffres indiquent la hausse totale de la rémunération par suite de la mise en œuvre du régime proactif d'équité salariale.

Les coûts sont calculés en fonction des changements annuels de rémunération et des projections du DPB concernant l'effectif du secteur public.

Les cotisations des employeurs au RPC/RRQ et à l'assurance-emploi ne sont pas prises en compte. Le DPB tient pour acquis que la plupart des employés atteignent le maximum annuel avant l'application de l'équité salariale.

Une fois le ou les plans établis et la ou les versions définitives affichées, le gouvernement fédéral doit augmenter la rémunération de tous les employés touchés. Les augmentations seront exigibles en entier le jour suivant l'affichage du ou des plans, probablement vers la fin de 2023-2024. Les augmentations pourraient s'échelonner sur une période de trois à cinq ans au maximum.

Cette analyse porte sur environ 30 % de la main-d'œuvre sous réglementation fédérale. Des quelque 1,3 million d'employés du secteur sous réglementation fédérale, environ 390 000 travaillent dans le secteur public et 900 000 dans le secteur privé. Par conséquent, l'incidence du régime proactif d'équité salariale sur la rémunération des employés sous réglementation fédérale sera probablement beaucoup plus considérable.

Annexe A : Mise en œuvre de l'équité salariale en milieu de travail

La prédominance féminine ou masculine et la comparabilité sont des éléments importants de l'établissement d'un régime proactif d'équité salariale en milieu de travail. À l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*, les employeurs sous réglementation fédérale de 10 employés ou plus devront négocier, élaborer, mettre en œuvre et tenir à jour un ou plusieurs plans d'équité salariale. Les employeurs auront trois ans pour mettre en œuvre ces plans. Voici les principales dispositions de la *Loi* :

- établissement d'un comité d'équité salariale (articles 16 à 30);
- négociation et élaboration de plans d'équité salariale par le comité d'équité salariale :
 - a) identification des catégories d'emploi (articles 32 à 34),
 - b) décision relative à la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi (articles 34 à 40),
 - c) décision quant à la méthode d'établissement de la valeur du travail, collecte de renseignements sur les emplois, évaluation de la valeur du travail dans les catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine (articles 41 à 43),
 - d) calcul de la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine (articles 44 à 46),
 - e) méthodes de comparaison de la rémunération – moyenne égale, droite égale ou autre dans certaines conditions (articles 47 à 50),
 - f) contenu et affichage de l'ébauche et de la version définitive des plans d'équité salariale (articles 51 à 55);
- augmentations de la rémunération en application des plans d'équité salariale (articles 60 à 63);
- mise à jour du plan d'équité salariale – les plans doivent être actualisés tous les cinq ans (articles 78 à 88);
- dépôt d'une déclaration annuelle auprès du commissaire à l'équité salariale (article 89).

Afin d'établir la comparabilité entre les emplois exercés par des hommes ou par des femmes, on examine des catégories d'emploi. Le terme « catégorie d'emploi » s'entend des postes qui comprennent des fonctions et des responsabilités semblables, nécessitent des qualifications semblables, et font l'objet de processus de recrutement semblables. Le travail accompli dans les catégories d'emploi comparables n'est pas nécessairement identique, mais sa valeur doit être comparable. La comparaison entre les catégories d'emploi tient compte du niveau de compétences, d'efforts et de responsabilités, ainsi

que des conditions d'emploi. Les postes se situant dans la même fourchette de valeur, ou *bande*, sont jugés comparables.

Annexe B : Données et méthodologie

Les employés sous réglementation fédérale comprennent ceux de l'administration publique centrale, des sociétés d'État, de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), des Forces armées canadiennes (FAC) et du secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral. Cette analyse porte sur les employés de l'administration publique centrale, de la GRC et des FAC en 2018-2019, dont le salaire provient du gouvernement fédéral¹⁰. Diverses sources ont été consultées pour obtenir la population visée.

Sources des données

Le nombre d'agents de la GRC provient de l'Enquête sur l'administration policière de Statistique Canada¹¹. Le DPB a consulté le Plan ministériel 2019-2020 du ministère de la Défense nationale pour obtenir le nombre de membres des FAC¹². Quant au nombre total d'employés de l'administration publique centrale, il est tiré de l'InfoBase du gouvernement du Canada pour l'année 2018-2019¹³.

L'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada a également été utilisée. L'EPA est une enquête mensuelle auprès des ménages qui recueille des données sur des indicateurs très utiles du marché du travail. Ce rapport est fondé sur les séries mensuelles agrégées de l'EPA pour 2019 et ne tient pas compte des répercussions à long terme de la COVID-19 sur le marché du travail au Canada.

D'autre part, le DPB a appliqué les taux de croissance annualisés de l'effectif et de la rémunération du secteur public pour établir des projections du total des futurs coûts.

Méthodologie

Définition de la population visée

Les variables de l'EPA ont été utilisées comme variables de substitution pour extraire la population visée, à savoir les répondants du secteur public employés dans l'administration publique¹⁴. Les chiffres de l'EPA ont été réduits en fonction de la somme des fonctionnaires de l'administration publique centrale, des agents de la GRC et des membres des FAC. Cette opération a permis d'estimer le sous-ensemble des fonctionnaires fédéraux au sein de l'ensemble des répondants du secteur public (qui peuvent englober les fonctionnaires locaux, provinciaux, territoriaux et fédéraux).

Ventilation des employés selon le sexe

L'EPA fournit la ventilation selon le sexe de la population visée¹⁵. Le sexe des employés dans chaque catégorie d'emploi a été utilisé pour établir la prédominance féminine ou masculine. La ventilation selon le sexe des

employés de l'administration publique centrale nous a permis de simuler les salaires des employés de l'un et l'autre sexe avant et après les rajustements d'équité salariale.

Salaire horaire des employés

La décision d'examiner les salaires horaires, par opposition à d'autres mesures des gains, est conforme à des études antérieures sur les écarts de salaire entre les sexes pour une unité de travail équivalente dans chaque catégorie d'emploi¹⁶.

Notes

1. Pour plus de renseignements sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale du Canada, voir <https://notesdelacolline.ca/2020/08/13/lequite-en-matiere-demploi-dans-la-fonction-publique-federale-du-canada/>, consulté le 14 août 2020.
2. Commission de l'équité salariale de l'Ontario, L'équité salariale et salaire égal : Quelle est la différence?, 2020. http://www.payequity.gov.on.ca/fr/aboutus/pages/the_difference.aspx, consulté le 31 août 2020.
3. Voici la définition de la prédominance féminine ou masculine : 70 % si le groupe professionnel compte moins de 100 employés; 60 % si le groupe en compte plus de 100, mais moins de 500; 55 % si le groupe compte 500 employés ou plus. Les groupes professionnels sont neutres sur le plan du sexe si les pourcentages sont moindres que ceux des lignes directrices. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/equite-salariale/guide.html>, consulté le 17 août 2020.
4. L'employeur n'est pas astreint aux deux méthodes d'évaluation de l'équité salariale prescrites par la *Loi*. Le paragraphe 48(1) de la *Loi sur l'équité salariale* autorise l'employeur qui estime ne pas pouvoir appliquer l'une ou l'autre méthode à recourir à une autre méthode autorisée par le commissaire à l'équité salariale.
5. Les employeurs de taille moyenne ou grande doivent mener à bien l'augmentation progressive de la rémunération dans les six années suivant leur assujettissement à la *Loi sur l'équité salariale*. La période de transition pour les petits employeurs est de huit ans.
6. Le règlement énoncera les éléments dont les employeurs sous réglementation fédérale doivent tenir compte pour établir un régime proactif d'équité salariale. Voir Emploi et Développement social Canada (EDSC), *Plan prospectif de réglementation : 2020 à 2022*, 2020. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/prospectif-reglementation/plan.html#h2.15>, consulté le 25 septembre 2020.
7. Pour une description plus détaillée de l'Outil d'examen des dépenses en personnel du DPB, voir : <https://www.pbo-dpb.gc.ca/fr/blog/news/RP-2021-021-S--personnel-expenditure-analysis-tool--outil-examen-depenses-en-personnel>, consulté le 10 septembre 2020.
8. Ministère des Finances Canada, Budget de 2018, 2018. <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-fr.pdf>, consulté le 4 août 2020.
9. Le choix d'une semaine de travail normale de 37,5 heures correspond aux pratiques d'emploi de la fonction publique du Canada.
10. Les données sur le nombre d'employés des sociétés d'État n'ont pu être obtenues.
11. Greenland, J. et Alam, S., *Les ressources policières au Canada*, 2016. Statistique Canada, 2016. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2017001/article/14777-fra.pdf?st=1yjHhQL4>, consulté le 24 septembre 2020.

12. Ministère de la Défense nationale, Plan ministériel 2019-2020 : Dépenses et ressources humaines, 2019. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/plans-ministeriels/plan-ministeriels-2019-2020-index/depenses-ressources-humaines.html#sec2>, consulté le 24 septembre 2020.
13. Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), InfoBase : Population totale de la fonction publique fédérale (mars 2015 à mars 2019), 2020. <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#orgs/gov/gov/infograph/people>, consulté le 24 septembre 2020.
14. Selon la définition de l'EPA, l'administration publique « comprend les établissements dont l'activité principale, qui est de nature gouvernementale, touche [...] les services législatifs, la taxation, la défense nationale, le maintien de l'ordre et de la sécurité publics, les services d'immigration, les affaires étrangères et l'aide internationale, ainsi que la gestion des programmes publics ». Source : Statistique Canada, Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012, 2018. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464&CVD=118465&CPV=91&CST=01012012&CLV=1&MLV=5, consulté le 4 août 2020.
15. L'EPA renseigne sur les caractéristiques personnelles de la population d'âge actif, y compris l'âge, le sexe, l'état matrimonial, le niveau de scolarité atteint et les caractéristiques des familles. Pour une explication plus détaillée de la « classification du sexe » qu'utilise Statistique Canada, voir : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=24101, consulté le 4 août 2020.
16. Pelletier, R., Patterson, M., et Moyser, M., *L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018*, Statistique Canada, 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.pdf?st=lx-CpAxA>, consulté le 4 août 2020.