

# ÉQUITÉ

## EN MATIÈRE D'EMPLOI

BOÎTE À OUTILS POUR  
LES MEMBRES DE L'AFPC



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada

# TABLE DES MATIÈRES

## Documents

1	Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi?	4
2	Comment l'équité en emploi est-elle mise en œuvre?	7
3	Certains faits et chiffres sur l'équité en emploi	9
4	Défaire certains mythes sur l'équité en emploi	12
5	Aperçu historique de l'équité en matière d'emploi au Canada	15
6	L'équité en matière d'emploi et la dotation à la fonction publique fédérale	20
7	Consultation avec les syndicats en vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	24
8	Glossaire de termes courants	28
9	Liens et autres ressources	32



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada

Publié par l'Alliance de la Fonction publique du Canada  
Janvier 2012

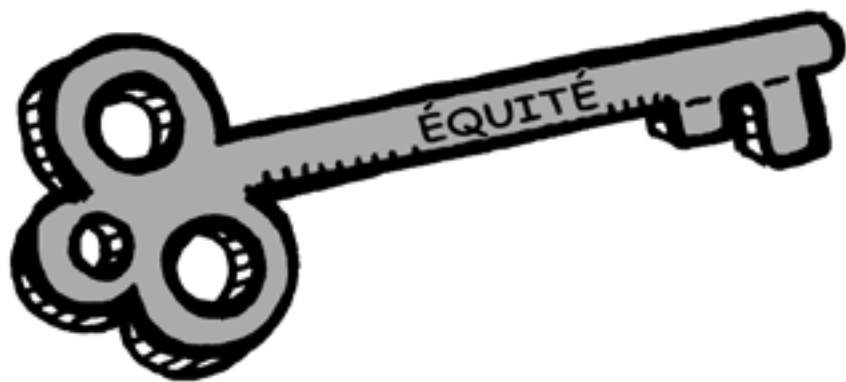
233, rue Gilmour  
Ottawa (Ont.) K2P 0P1

[www.psac-afpc.com](http://www.psac-afpc.com)

ISBN 978-1-896285-25-2

# QU'EST-CE QUE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI?

## Réponses aux principales questions sur l'équité en matière d'emploi



- **Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi?**

L'équité en matière d'emploi est un programme de mesures préventives et positives destinées à :

- 1) accroître le taux de représentation en milieu de travail des membres des quatre « groupes désignés » pour refléter leur taux de disponibilité au sein du marché du travail;
- 2) déterminer et éliminer les barrières artificielles dans les lieux de travail qui freinent l'accès des membres des groupes désignés aux emplois, aux promotions, à la formation, etc.

- **À quels groupes s'adresse l'équité en matière d'emploi?**

Les mesures d'équité en emploi visent les groupes désignés suivants : les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées et les personnes ayant un handicap. Ces groupes ont constamment été la cible de préjugés et ont été confrontés à des taux de chômage et de sous-emploi élevés ainsi qu'à des obstacles qui les ont empêchés de participer pleinement au marché du travail.

- **Pourquoi faut-il des mesures d'équité en emploi?**

L'équité en matière d'emploi vise à changer la culture dans le milieu de travail et les pratiques d'embauche afin que les membres des groupes désignés puissent décrocher un emploi pour lequel ils sont qualifiés et participer pleinement au marché du travail. L'équité en matière d'emploi reconnaît que les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées et les personnes ayant un handicap ont difficilement accès au milieu de travail en raison de barrières qui n'ont aucun lien avec leurs compétences, en l'occurrence le racisme, la discrimination, les préjugés et les systèmes qui ne tiennent pas compte de la diversité de la main-d'œuvre.

- **À quels secteurs s'applique l'équité en emploi?**

La seule loi en la matière, la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi*, vise tous les lieux de travail de la fonction publique et du secteur privé sous réglementation fédérale et comptant plus de 100 personnes salariées (soit les divers ministères et organismes fédéraux, les musées canadiens et les employeurs distincts, les sociétés d'État, les entreprises de transport aérien et de transport interprovincial, les banques et les compagnies de télécommunications). Elle s'applique également à toutes les entreprises et tous les organismes sous-traitants qui ont d'importants contrats avec le gouvernement fédéral (200 000 \$ et plus) et qui comptent plus de 100 employés. Bien que les employeurs sous réglementation provinciale et territoriale, comme les écoles, les hôpitaux, les municipalités et d'autres organismes, ne soient pas légalement tenus de mettre en œuvre des mesures d'équité en emploi, ils peuvent toutefois s'y engager de façon volontaire (comme le stipulent les différentes lois sur les droits de la personne).

- **Comment fonctionne l'équité en matière d'emploi?**

L'employeur, après avoir fait l'analyse de son effectif, de ses politiques et de ses pratiques d'emploi, met en application un plan d'équité en matière d'emploi visant à éliminer les obstacles et à augmenter la représentation des groupes désignés. Vous trouverez plus d'information à ce sujet dans le document de référence *Comment l'équité en emploi est-elle mise en œuvre?*

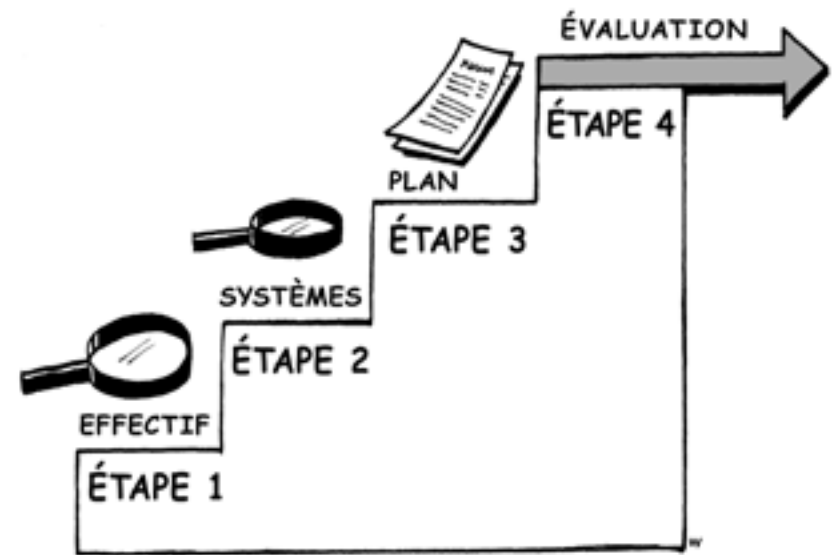
## Autres points à signaler sur l'équité en matière d'emploi



- L'objectif des mesures d'équité en matière d'emploi est d'offrir **l'égalité des chances** à tous en éliminant les préjugés et le favoritisme de tout processus d'embauche et de promotion et en reconnaissant les compétences et les capacités de tous les travailleurs et travailleuses.
- Le principe d'équité en matière d'emploi reconnaît que la discrimination n'est pas toujours directe ou flagrante; elle est parfois ancrée dans nos systèmes, nos pratiques et nos politiques. Les programmes d'équité en matière d'emploi proposent une méthode de prévention de la **discrimination systémique** au travail.
- Il importe de souligner toutefois que, même si les personnes de la communauté gaie, lesbienne, bisexuelle et trans sont confrontées à des obstacles à l'emploi et sont victimes de discrimination, elles ne sont pas visées par les législations sur l'équité en matière d'emploi. Afin de déterminer si ces citoyens pourraient être identifiés comme groupe désigné, il faut recueillir plus de données statistiques et d'informations connexes (soit à l'aide du recensement) à leur sujet.

## COMMENT L'ÉQUITÉ EN EMPLOI EST-ELLE MISE EN ŒUVRE?

Voici les quatre étapes de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi



### 1<sup>re</sup> ÉTAPE : L'analyse de l'effectif

- L'employeur doit d'abord analyser la composition de sa main-d'œuvre pour s'assurer qu'elle reflète adéquatement la diversité de la population au sein de la société.
- Si son analyse révèle une sous-représentation des quatre groupes désignés, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour accroître leur taux de représentation au sein de son effectif.

## 2<sup>e</sup> ÉTAPE : L'étude des systèmes d'emploi

- L'employeur doit également procéder à l'étude de ses systèmes d'emploi – ses politiques et pratiques liées à l'embauche, la promotion, la formation, le perfectionnement professionnel, le maintien en poste, etc.- pour déterminer s'il existe des obstacles à l'emploi et prendre les mesures nécessaires pour les éliminer.

## 3<sup>e</sup> ÉTAPE : Le plan d'équité en matière d'emploi

- L'employeur doit ensuite élaborer un plan d'équité en matière d'emploi qui vise à remédier à la sous-représentation et aux obstacles (cernés lors de l'étude des systèmes d'emploi). Le plan comprend des objectifs (et non des quotas) à court et à long terme visant à accroître la représentation de chaque groupe désigné ainsi que des mesures pour éliminer les obstacles et répondre à son obligation d'adaptation.

## 4<sup>e</sup> ÉTAPE : L'évaluation et la mise à jour

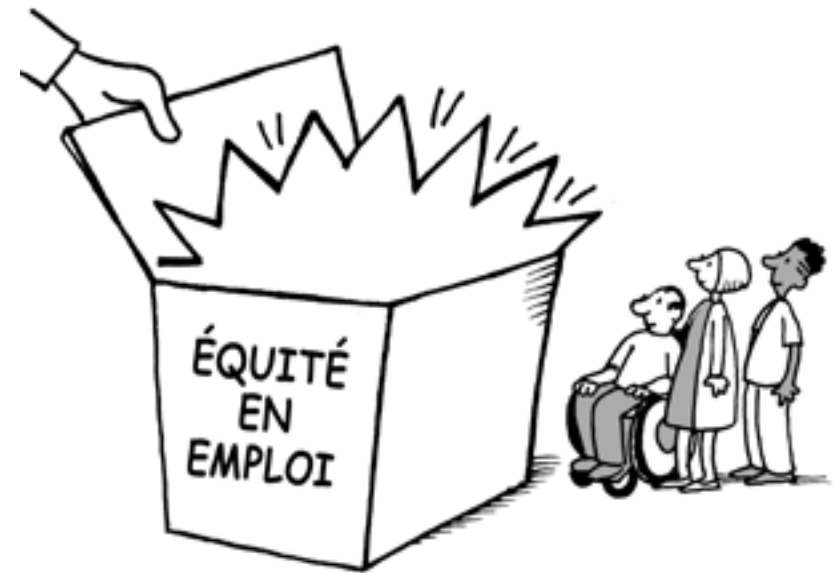
- Habituellement, la durée d'un plan d'équité en emploi est d'environ d'un à trois ans. Une évaluation et une mise à jour périodiques doivent être effectuées. Lorsque le plan arrive à échéance, l'employeur doit évaluer de nouveau les progrès de son organisation. Il voit par la suite à l'élaboration d'un autre plan d'équité en emploi en fonction de cette évaluation.

## OBLIGATIONS CONSTANTES DE L'EMPLOYEUR

Tout au cours de la mise en œuvre de son plan d'équité en emploi, l'employeur **doit communiquer** avec son personnel et **s'engager** dans un processus de consultation et de collaboration avec le syndicat de ses employés et les employés membres de groupes désignés.

# CERTAINS FAITS ET CHIFFRES SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

## Saviez-vous que...



- Actuellement, les personnes racialisées (minorités visibles) représentent environ 16 % de la population canadienne. Statistique Canada prévoit que ce pourcentage augmentera à 20 % d'ici 2017, et à 30 % d'ici 2031.
- En mars 2010, les personnes racialisées ne représentaient que 10,7 % de l'effectif de la fonction publique fédérale et seulement 7,3 % des cadres.
- Parmi les personnes racialisées qui ont postulé un emploi dans la fonction publique fédérale au cours de l'année 2007-2008, 73 % étaient titulaires d'un grade universitaire. Parmi les autres postulants, ce pourcentage était de 50 %.

- En 2009-2010, les personnes ayant un handicap ne représentaient que 2,5 % des nouvelles recrues de la fonction publique fédérale alors que leur taux de disponibilité sur le marché du travail était de 4 %.
- En 2008, les personnes ayant un handicap ne représentaient que 2,7 % de l'effectif du secteur privé fédéral.
- Selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2008, environ la moitié des employés ayant un handicap ont indiqué avoir été victimes de harcèlement au travail.
- Même si les femmes composent environ 55 % de l'effectif de la fonction publique fédérale, elles occupent 80 % des postes de soutien administratif. Dans les postes de la catégorie de l'exploitation, les femmes ne représentent que 25 % de l'effectif.
- En 2008, les femmes étaient toujours sous-représentées au sein du secteur privé fédéral dans la plupart des catégories d'emploi.
- En 2008, les employés autochtones ne représentaient que 1,9 % de l'effectif du secteur privé fédéral, alors que leur taux de disponibilité sur le marché du travail était de 3,1 %.
- En 2010, les employés autochtones représentaient 4,6 % de l'ensemble de l'effectif de la fonction publique fédérale et 8 % de la main-d'œuvre saisonnière. Le nombre de travailleurs autochtones qui occupent ce type d'emploi est deux fois plus élevé que chez les travailleurs non autochtones.
- En 2008, près du tiers des employés racialisés, autochtones et handicapés de la fonction publique fédérale ont indiqué que la discrimination avait nui à la progression de leur carrière.

- Au Canada, plus de la moitié des nouveaux immigrants sont titulaires d'un grade universitaire comparativement à seulement 20 % des Canadiens de naissance. Le taux de chômage chez les récents immigrants diplômés universitaires est quatre fois plus élevé que chez les Canadiens de naissance titulaires d'un diplôme universitaire.
- En 2009, le taux de chômage chez les personnes autochtones vivant hors réserve s'élevait à 14 % comparativement à 8 % chez les personnes non autochtones.



Sources : Statistique Canada (diverses sources); Secrétariat du Conseil du Trésor, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada de 2008 à 2009*; Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2008*; Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2008.

# DÉFAIRE CERTAINS MYTHES SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI



**Mythe n° 1** Les programmes d'équité en emploi imposent des quotas

**Faits** L'équité en matière d'emploi n'impose pas de « quotas » d'embauche, soit des exigences quant au nombre de nouvelles recrues. Pour mettre en œuvre un plan d'équité, l'employeur doit faire l'analyse de son effectif et établir ses objectifs d'embauche, en tenant compte de la composition de sa main-d'œuvre et de certains facteurs. Il doit par la suite prendre des mesures pour atteindre ses objectifs.

Dans le cadre d'un plan d'équité en matière d'emploi, l'employeur doit également prendre d'autres mesures pour créer un lieu de travail plus égalitaire en appliquant des politiques et pratiques plus globales et en éliminant les obstacles discriminatoires.

**Mythe n° 2** L'équité en emploi n'encourage-t-elle pas l'embauche de travailleurs non qualifiés?

**Faits** L'équité en emploi ne peut empêcher un employeur de rechercher certaines compétences et d'établir des exigences d'emploi tant et aussi longtemps qu'il le fait de bonne foi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (fédérales)* tiennent compte de cette réalité et reconnaissent que les compétences et le mérite sont des concepts qui tiennent compte de l'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi vise à supprimer les pratiques d'embauche discriminatoires qui empêchent les membres de groupes désignés d'obtenir un emploi en raison de facteurs qui ne sont pas reliés à leurs compétences.

**Mythe n° 3** L'équité en matière d'emploi, n'est-ce pas de la « discrimination inversée »?

**Faits** Les mesures d'équité en matière d'emploi visent à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des membres de groupes traditionnellement désavantagés – les peuples autochtones, les femmes, les personnes ayant un handicap et les personnes racialisées – et à remédier aux injustices, passées et présentes, qui bloquent l'accès de ces groupes aux mêmes possibilités d'emploi qu'ont les autres groupes au sein de la société.

La *Charte canadienne des droits et libertés* et la législation sur les droits de la personne reconnaissent qu'il faut mettre en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi afin de créer une société plus juste. Ces mesures particulières contribuent à corriger ces injustices de longue date et à égaliser les chances d'accès aux emplois dans le lieu de travail.

**Mythe n° 4 Les mesures d'équité en matière d'emploi réduisent les possibilités d'emploi pour les hommes blancs.**

**Faits** L'équité en matière d'emploi vise à offrir des possibilités d'emploi à tous sans exception. Pour y arriver, il faut donc s'assurer que la dotation est effectuée de façon juste et équitable. Les mesures d'équité en emploi ne signifient pas que tous les nouveaux emplois sont uniquement attribués aux membres de groupes désignés. Elles ne sont en place que pour assurer un accès égal aux possibilités d'emploi à ces groupes et une représentation équitable de tous les segments de la société à tous les niveaux d'emploi.

**Mythe n° 5 Nous n'avons pas besoin d'imposer l'équité en emploi puisqu'avec le temps l'évolution démographique s'en chargera.**

**Faits** Nous savons bien que les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées et les personnes ayant un handicap sont victimes de discrimination et ne cessent de se heurter à des obstacles qui ne pourront pas être éliminés sans une intervention planifiée. Comme l'a déclaré la juge Rosalie Abella : « De deux choses l'une : ou bien on planifie la suppression des obstacles, ou bien on attend indéfiniment qu'ils disparaissent, ce qui veut dire qu'entre-temps, on tolère la discrimination et les préjugés. Ce sont les gestes que nous accomplissons pour mettre fin aux injustices qui témoignent de notre engagement envers l'égalité ».

## D'AUTRES MYTHES

---

---

---

---

---

# APERÇU HISTORIQUE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AU CANADA



**Milieu des années 1970** – Les grands syndicats canadiens, dont le Congrès du travail du Canada, le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, s'attaquent à l'égalité au travail par l'action positive.

**1977** Le Parlement adopte la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, interdisant la discrimination fondée sur la race, la déficience, etc., au travail et dans les services. Certaines provinces ont déjà adopté de telles lois.

**1978** Le gouvernement fédéral lance un programme d'action positive visant le secteur privé.

**1982** Promulgation de la *Charte canadienne des droits et libertés*



- 1983** Le gouvernement fédéral lance le Programme d'action positive qui vise à accroître le nombre de femmes, d'Autochtones et de personnes ayant un handicap au sein de la fonction publique fédérale. Les programmes d'application volontaire ne se traduisent pas par une amélioration notable des possibilités d'emploi offertes aux groupes défavorisés.
- Création de la Commission royale sur l'équité en matière d'emploi. La Commission est « chargée d'examiner les moyens les plus efficaces et les plus équitables de promouvoir l'égalité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ».
- 1984** Publication du rapport de la Commission royale sur l'équité en matière d'emploi (Rapport Abella) dans lequel il est question pour la première fois d'« équité en matière d'emploi ». Le rapport recommande, entre autres, l'adoption des lois sur l'équité en matière d'emploi.
- 1985** Les minorités visibles s'ajoutent aux groupes visés par le Programme d'action positive du gouvernement fédéral.
- Entrée en vigueur de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui prône l'égalité en milieu de travail. Cet article interdit la discrimination et prévoit la création de programmes spéciaux « destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés » (programmes d'équité en matière d'emploi).
- 1986** Adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette loi ne s'applique pas initialement à la fonction publique fédérale, mais uniquement aux entreprises privées et aux sociétés d'État de réglementation fédérale.
- 1988** Création du Réseau national d'équité d'accès à l'emploi par une coalition de groupes revendiquant l'égalité. Le Réseau a pour mandat de faire pression sur le gouvernement fédéral afin d'améliorer le programme d'équité en matière d'emploi.
- 1993** Adoption de la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi* visant les milieux de travail des secteurs privé et public en Ontario.
- L'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* devient officiel. Selon l'article 23 de l'Accord, Emplois inuits au gouvernement territorial, « chaque organisation gouvernementale prépare un plan d'embauche des Inuits visant à accroître et à maintenir à un niveau représentatif le nombre d'employés inuits ».
- 1995** Le gouvernement conservateur de l'Ontario abroge la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- 1995** Le Parlement adopte une version révisée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui s'applique à la fonction publique fédérale.
- 1996** Signature d'une entente entre le gouvernement fédéral, l'Assemblée des chefs manitobains et la Commission canadienne des droits de la personne. L'entente prévoit des mesures visant à accroître le nombre d'employés autochtones à la fonction publique fédérale et à le maintenir à un niveau représentatif.
- 1997** Dans l'affaire *Alliance de la capitale nationale sur les relations interraciales c. Santé Canada*, le Tribunal canadien des droits de la personne ordonne des mesures permanentes et temporaires pour supprimer les obstacles discriminatoires à l'entière participation des membres des minorités et corriger les effets de la discrimination antérieure.



# L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LA DOTATION À LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE



La dotation de l'ensemble de la fonction publique fédérale est régie par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et par des politiques et directives de la Commission de la fonction publique. La *Loi* et les politiques mettent à la disposition des gestionnaires divers outils de gestion de l'équité en emploi pour les aider à atteindre leurs objectifs en la matière.

## L'équité en emploi et le mérite

La LEFP précise que l'on a satisfait au principe du mérite quand un candidat ou une candidate qui possède les qualités essentielles pour le poste est nommé. Afin de recruter « le bon candidat ou la bonne candidate », l'administratrice générale ou l'administrateur général peut utiliser d'autres critères, tels que des qualifications constituant un atout, des nécessités du service ou des besoins organisationnels présents et à venir. L'administratrice générale ou l'administrateur général peut également invoquer des besoins présents et futurs de la fonction publique recensés par l'employeur et qu'elle ou il juge pertinents.

Lorsque des considérations liées à l'équité en emploi font partie du processus de dotation, elles doivent inclure un des critères décrits ci-dessous en conformité de la définition du mérite.

L'équité en matière d'emploi, ou le fait d'être membre d'un groupe désigné, peut être un critère d'embauche si celui-ci est inclus à l'avis de concours :

- 1) comme un atout
- 2) comme une exigence répondant à un besoin organisationnel
- 3) comme une exigence répondant à un besoin de la fonction publique.

Par exemple, si un ministère doit pourvoir un poste exigeant des connaissances culturelles et linguistiques autochtones pour desservir une collectivité autochtone en particulier, il peut stipuler qu'être Autochtone sera un atout ou une exigence répondant à un besoin organisationnel. Si un ministère veut remédier à la sous-représentation des femmes, il peut stipuler que la priorité d'embauche sera accordée aux femmes dans le but de combler des besoins organisationnels en conformité au plan d'équité en matière d'emploi.

## Zone de sélection et représentation des groupes désignés

La « zone de sélection » est un autre moyen d'intégrer l'équité en emploi au processus de dotation. Cette zone permet de décrire le type de candidature recherchée pour le poste. Il peut s'agir de la région géographique (par exemple, un emploi peut être ouvert aux personnes de la région de la capitale nationale), d'un besoin organisationnel (un poste peut être ouvert uniquement aux membres d'un même ministère) ou d'un critère professionnel (un poste peut être ouvert uniquement aux personnes d'une certaine profession) ou de l'équité en matière d'emploi (un poste peut être ouvert uniquement aux membres d'un ou de plusieurs groupes désignés). Toutefois, selon la politique de la Commission de la fonction publique, un ministère ne peut limiter la zone de sélection à un groupe visé par l'équité en emploi que lorsque ce critère est justifié dans son plan d'équité en emploi. Autrement dit, le ministère doit prouver qu'il existe un écart important dans la représentation du groupe désigné en question (soit que le taux de représentation du groupe désigné dans le lieu de travail est beaucoup moins élevé que celui relevé sur le marché du travail).

## Autres moyens d'intégrer l'équité en emploi au processus de dotation

Un plan d'équité en matière d'emploi permettra à l'employeur d'établir un certain nombre de mesures pour accroître la représentation des groupes désignés. Il faut également prévoir des mesures visant à élargir et à rendre le processus de dotation plus accessible.

Voici quelques mesures à cet effet :

- Élargir la zone de sélection pour avoir accès à un plus grand bassin de candidatures provenant des groupes désignés.
- S'assurer que les compétences recherchées et les exigences liées à l'emploi reflètent fidèlement le travail à accomplir et que les critères d'embauche n'imposent pas d'obstacles inutiles ou ne favorisent pas un certain type de candidatures.
- S'assurer que tous les volets du processus d'embauche sont accessibles aux personnes ayant un handicap (annonces, sites Web, documents, questions d'entrevue, etc.).
- Réviser les processus d'évaluation et d'entrevue pour répondre aux besoins des personnes ayant une déficience visuelle, auditive ou cognitive.
- S'assurer que les comités d'embauche sont diversifiés et que les membres y siégeant ont déjà pris conscience de leurs propres préjugés.
- Annoncer des emplois le plus largement possible et utiliser les journaux et organismes communautaires pour susciter les candidatures de diverses collectivités.
- Diminuer le recours au personnel occasionnel et temporaire.
- Diminuer le recours au processus de nomination non annoncé.

## Le rôle du syndicat

Selon la législation sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, les syndicats ne peuvent présenter les questions liées à la dotation à la table de négociation. Toutefois, l'employeur peut solliciter leur participation à des consultations sur ces questions dans d'autres forums. L'AFPC ne cesse de mettre au défi l'employeur afin qu'il veille à l'impartialité du processus de dotation et s'engage à appliquer l'équité en matière d'emploi. Les représentantes et représentants des syndicats qui siègent aux divers comités de consultation, dont les comités d'équité en emploi des lieux de travail, peuvent ainsi faire part de leurs préoccupations et de leurs commentaires sur l'équité en matière d'emploi dans le processus de dotation.

L'AFPC appuie l'équité en matière d'emploi et encourage le recours aux divers outils prévus dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* visant à accroître la représentation des groupes désignés.



\* Comprend les ministères fédéraux relevant des parties I et IV de la *Loi sur l'administration financière*, ce qui inclut la GRC et l'Agence canadienne des services frontaliers. Ne comprend pas les employeurs distincts comme l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments ni les autres lieux de travail du secteur fédéral qui sont régis par le *Code canadien du travail*.

# CONSULTATION AVEC LES SYNDICATS EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

## L'article 15 de la Loi stipule :



- 1) *L'employeur consulte les représentants des salariés et les invite à donner leur avis sur les questions suivantes :*
  - a) *l'assistance que les représentants pourraient apporter à l'employeur pour faciliter la réalisation de l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif et la communication aux salariés de questions liées à l'équité en matière d'emploi;*
  - b) *l'élaboration, la mise en œuvre et la révision de son plan d'équité en matière d'emploi. [...]*

- (3) *L'employeur et les représentants des salariés doivent collaborer à l'élaboration, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi. [...]*

## Qu'est-ce que ça signifie?

Les employeurs doivent collaborer et tenir de véritables consultations avec les syndicats pour les questions liées à l'équité en emploi.

Un document intitulé *Consultation et collaboration entre les ministères/organismes et les agents négociateurs en vertu de l'article 15 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* (publié par un comité mixte syndical-patronal) décrit le **processus de consultation** comme suit : « Il s'agit d'un processus continu par lequel on informe les agents négociateurs et on cherche à obtenir de ces derniers des points de vue, des conseils et des renseignements pour faciliter la mise en œuvre d'activités liées à l'équité en emploi au sein de l'organisme ».

Pour les ministères et agences, la **collaboration** veut dire « [...] le fait de déployer des efforts raisonnables pour obtenir l'appui et l'aide des agents négociateurs à tous les stades de la mise en œuvre de l'équité en emploi. Pour les syndicats, le terme collaboration désigne le fait de déployer des efforts raisonnables pour appuyer et faciliter les mesures prises afin de réaliser l'équité en emploi dans le milieu de travail ».

Ressources humaines et Développement des compétences Canada : *Ligne directrice 3 : Consultation et collaboration* :

« Grâce à la consultation et à la collaboration, tous les partenaires dans le milieu de travail jouent un rôle actif dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi. [...] Pour que la consultation et la collaboration soient efficaces, il faut que toutes les parties concernées y prennent part volontairement. Elles doivent vraiment être animées d'une volonté de travailler ensemble et disposées à collaborer.



# GLOSSAIRE DE TERMES COURANTS

## *Analyse de l'effectif*

Évaluation de l'effectif interne d'une entreprise en vue d'établir si la représentation des membres des quatre groupes désignés faisant partie des catégories professionnelles spécifiques à l'entreprise correspond à la disponibilité de ces personnes dans la population active canadienne en général.

## *Auto-identification*

Exigence, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon laquelle les personnes doivent s'identifier auprès d'une organisation, ou accepter d'être identifiées auprès d'une organisation, comme membres d'un des groupes désignés ou de plusieurs groupes désignés. L'auto-identification est volontaire; l'organisation ne peut identifier un employé comme étant membre d'un groupe désigné qu'avec le consentement volontaire et exprès de la personne en question. L'organisation doit recueillir des données sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés au sein de son effectif afin de planifier et de mettre en œuvre son programme d'équité en matière d'emploi.

## *Discrimination*

Traitement différencié et inégalitaire qui prive une personne ou un groupe social de droits reconnus aux autres membres de la société. Il y a plusieurs motifs de discrimination illicite, dont : l'âge, la race, la religion, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille ou la déficience physique ou mentale.

## *Discrimination systémique*

Discrimination qui prend sa source dans des pratiques, usages et coutumes en apparence neutres, mais ayant des effets discriminatoires intégrés dans les structures d'emploi des entreprises qui excluent des membres de certains groupes pour des motifs non liés aux exigences de l'emploi.

## *Disponibilité au sein de la population active (DPA)*

Pourcentage de personnes qui travaillent dans la profession pertinente et qui sont aussi membres des groupes d'équité en emploi selon le dernier recensement. Ces données sont fournies aux employeurs après avoir été ventilées par région et par profession. (On parle aussi de disponibilité sur le marché du travail.)

## *Écart*

Appelé également « niveau de sous-représentation ». Il y a sous-représentation lorsque la représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur (la représentation interne) est inférieure au taux de représentation externe au sein de la population active. La différence est appelée *écart*.

## *Effectif représentatif*

Effectif dont la représentation au sein de chacun des groupes désignés dans chacune des catégories professionnelles de l'employeur correspond à la disponibilité des groupes désignés dans la population active canadienne.

## *Enquête sur l'effectif*

Enquête que doit effectuer une organisation pour obtenir des détails sur la composition de son effectif. L'entreprise doit fournir un questionnaire d'auto-identification à chaque employé pour déterminer le nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif et dans chacune des catégories professionnelles.

## *Étude des systèmes d'emploi*

Analyse exhaustive des règles et des usages d'emploi d'une organisation visant à repérer les obstacles à l'emploi des groupes désignés.

## *Mesure spéciale*

Mesure temporaire adoptée spécifiquement pour un groupe désigné dans une catégorie professionnelle précise, comme le recrutement ciblé ou des projets de formation spéciale visant principalement à combler des écarts d'emploi attribuables à de la discrimination, pendant une période déterminée. Ce type de mesures vise à accélérer le recrutement, la sélection et la promotion d'employés qualifiés membres de groupes désignés afin d'atteindre la pleine représentation.

<b>Minorités visibles</b>	<p>Selon la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, personnes qui ne sont pas Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.</p>	<b>Peuples autochtones</b>	<p>Les Indiens (Premières nations), les Inuits et les Métis (selon la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>).</p>
<b>Objectif</b>	<p>Objectif, numérique ou non, qu'une organisation compte atteindre dans un délai spécifié.</p>	<b>Population active</b>	<p>Partie de la population canadienne âgée de 15 ans et plus qui était employée ou en chômage et qui cherchait activement du travail, ou qui avait été mise à pied et était disposée à travailler. (Terminologie employée par Statistique Canada.)</p>
<b>Obstacles</b>	<p>Dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, politiques ou pratiques officielles ou officieuses (écrites ou non) ont pour effet de contraindre ou d'exclure des membres des groupes désignés de manière disproportionnée en raison de facteurs non liés à la nature du travail, au mérite ou à la sécurité. Il y a des obstacles faciles à reconnaître. Il y en a d'autres, par contre, qui font partie intégrante des systèmes : ils semblent neutres, mais ont des répercussions négatives sur des personnes racialisées.</p>	<b>Politiques et pratiques positives</b>	<p>Mesures qui contribuent à créer un milieu de travail respectueux et adaptable pour tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, et qui aident à attirer un nombre croissant de personnes issues des groupes désignés sous-représentés dans l'effectif de l'organisation. Les politiques et pratiques positives vont au-delà de la simple élimination des obstacles; elles remplacent les obstacles par des politiques et des pratiques qui favorisent activement un effectif représentatif.</p>
<b>Personne ayant un handicap</b>	<p>Selon la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, personne ayant une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) soit considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi;</li> <li>b) soit pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.</li> </ul> <p>La définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.</p>	<b>Représentation externe</b>	<p>Voir <i>Disponibilité au sein de la population active (DPA)</i></p>
		<b>Représentation interne</b>	<p>Taux de représentation des groupes désignés au sein d'une organisation. On calcule ce taux en divisant le nombre de membres des groupes désignés par le nombre total d'employés au sein d'une entreprise.</p>
		<b>Sous-représentation</b>	<p>Il y a sous-représentation d'un groupe désigné dans une catégorie professionnelle quand le pourcentage des employés membres de ce groupe désigné est moins élevé que le pourcentage de leur disponibilité sur le marché du travail.</p>
		<b>Systèmes d'emploi</b>	<p>Dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, il s'agit du recrutement, de la sélection, de l'embauche, du perfectionnement et de la formation, des promotions, du maintien en poste, de la cessation d'emploi et des mesures d'adaptation.</p>



# LIENS ET AUTRES RESSOURCES

Programme d'équité en matière d'emploi de l'AFPC

[www.psac.com/what/empequity/index-f.shtml?l=1](http://www.psac.com/what/empequity/index-f.shtml?l=1)

Commission canadienne des droits de la personne

– équité en matière d'emploi

[www.chrc-ccdp.ca/employment\\_equity/default-fra.aspx](http://www.chrc-ccdp.ca/employment_equity/default-fra.aspx)

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

– Équité en matière d'emploi

[www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite\\_emploi/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite_emploi/index.shtml)

Lignes directrices pour la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

[www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite\\_emploi/outils/lignes\\_directrices/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite_emploi/outils/lignes_directrices/index.shtml)

Programme d'apprentissage mixte – Atelier sur l'équité en matière d'emploi

[www.jlp-pam.ca/EmploymentEquity-EquiteEmploi-fra.aspx](http://www.jlp-pam.ca/EmploymentEquity-EquiteEmploi-fra.aspx)

Secrétariat du Conseil du Trésor – Rapports sur l'équité en emploi

[www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/index-fra.as](http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/index-fra.as)



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada

[www.psac-afpc.com](http://www.psac-afpc.com)