



# FOIRE AUX QUESTIONS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

## 1. Quel est l'objet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*?

La *Loi* vise à faire en sorte que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. Elle exige que les employeurs remédient aux désavantages subis en milieu de travail par des membres des quatre groupes désignés suivants :

- femmes;
- Autochtones;
- personnes handicapées;
- minorités visibles.

De plus, les employeurs doivent appliquer le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

## 2. Quelles sont les obligations des employeurs en vertu de la *Loi*?

Selon la *Loi*, les employeurs doivent déceler et éliminer dans leurs systèmes, règles et pratiques d'emploi, les obstacles que les membres des groupes désignés doivent surmonter. L'objectif consiste à établir des politiques et des pratiques positives, et à prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour que la représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur corresponde à leur représentation dans la population active du Canada.

## 3. Quel est le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne dans le cadre de la *Loi*?

La Commission est chargée d'effectuer des vérifications de l'équité en emploi auprès des employeurs et d'évaluer s'ils respectent les obligations et les exigences de la *Loi*.

Selon la *Loi*, la Commission doit également suivre le rendement des employeurs qu'elle a vérifiés par le biais de rapports annuels soumis à Ressources humaines et Développement social Canada (pour les employeurs du secteur privé) et à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (pour les employeurs du secteur public).

## 4. De quelle manière la Commission décide-t-elle des employeurs à vérifier et de la fréquence des vérifications?

La Commission est censée vérifier les employeurs assujettis à la *Loi*. À l'heure actuelle, environ 590 organismes du secteur public et du secteur privé sous réglementation fédérale sont visés par la *Loi*. Le nombre d'employeurs change chaque année.

Les organismes qui n'ont jamais fait l'objet d'une vérification sont sélectionnés au hasard pour la phase d'évaluation préliminaire. Les organismes qui ont déjà subi une vérification peuvent être choisis pour la phase d'évaluation des progrès sur la base de plusieurs critères possibles, y compris une faible représentation, leur secteur, leur taille ou leur région géographique ou le besoin de se concentrer sur l'augmentation de la représentation de certains groupes. En règle générale, il faut compter de trois à cinq ans entre chaque phase de vérification.

## 5. En quoi consiste le processus de vérification?

La vérification englobe deux phases : l'*évaluation préliminaire* et l'*évaluation des progrès*.

Dans le cadre de la phase d'évaluation préliminaire, on vérifie la conformité d'un employeur avec les neuf exigences législatives. La phase d'évaluation des progrès permet de déterminer les progrès accomplis par un employeur en vue de respecter de façon continue les exigences de la vérification établies lors de la phase préliminaire. On se concentre sur l'efficacité avec laquelle il a réalisé des progrès raisonnables en mettant en œuvre son plan d'équité en matière d'emploi pour réduire la sous-représentation.

Les évaluations reposent en partie sur la documentation fournie par l'employeur. Par la suite, un agent de la vérification de la conformité peut effectuer une visite sur place. Le représentant de la Commission peut faire des entrevues avec des employés, des représentants des employés et des gestionnaires pour valider et évaluer ou pour analyser les renseignements fournis.

## 6. Quelles sont les exigences législatives?

Les exigences législatives englobent notamment :

- la collecte de données sur l'effectif;
- l'analyse de l'effectif pour mesurer la sous-représentation des membres des groupes désignés;
- l'étude des systèmes, politiques et pratiques d'emploi;
- l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi;
- la mise en œuvre et le suivi du plan;
- l'examen et la révision périodiques du plan;
- l'information à fournir à l'effectif sur l'équité en matière d'emploi;
- la consultation des représentants des employés;
- la création et la tenue de dossiers d'équité en matière d'emploi.

## **7. Qu'est-ce qu'une étude des systèmes d'emploi et que comprend-t-elle?**

Une étude des systèmes d'emploi constitue une évaluation approfondie – effectuée par l'employeur – de tous les systèmes, politiques et pratiques d'emploi et de la manière dont ils sont mis en œuvre, afin de déterminer les obstacles à l'emploi pour les membres des groupes désignés. L'étude doit porter à la fois sur les systèmes, politiques et pratiques d'emploi officiels et officieux, en plus de tenir compte des obstacles liés à des attitudes et à des comportements qui peuvent restreindre les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés. L'étude comprendra généralement des groupes témoins ou des entrevues avec des employés, des représentants syndicaux et des gestionnaires.

## **8. Quelle est la durée du processus de vérification?**

La durée d'une vérification dépend de la taille de l'effectif de l'employeur et de la situation propre à chaque employeur. En général, la phase de vérification prend moins d'un an.

## **9. De quelle manière la Commission détermine-t-elle la conformité ou la non-conformité?**

La conformité est établie lorsque l'employeur donne satisfaction à la Commission et lui démontre qu'il s'est plié aux exigences législatives. On parle de conformité si les neuf exigences ont été remplies et que la Commission a jugé l'employeur conforme. Si l'une des exigences n'est pas respectée, l'employeur n'est pas conforme.

## **10. Quelles sont les conséquences d'une non-conformité?**

Dans le cas où un employeur serait déclaré non conforme au cours d'une phase d'évaluation préliminaire ou d'évaluation des progrès, l'agent de la vérification de la conformité négociera des engagements avec lui. Ces engagements visent à corriger les lacunes constatées. Bien que l'employeur ait la possibilité de remédier aux lacunes, s'il reste non conforme, la Commission peut lui ordonner de prendre des mesures correctives.

Dans le cas où l'employeur ne suit pas les directives de la Commission, d'autres mesures peuvent être prises. La Commission peut renvoyer l'affaire à un tribunal de l'équité en matière d'emploi.

## **11. Quels sont les rôles de la Commission, de Ressources humaines et Développement social Canada et de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada?**

**Ressources humaines et Développement social Canada :**

- Recueillir et distribuer des données concernant les groupes désignés parmi des employeurs visés par la *Loi*, par le biais de rapports annuels soumis par les employeurs.



- Élaborer et exécuter des programmes pour sensibiliser le public à la *Loi* et mieux la lui faire comprendre.
- Mener des recherches liées à l'objet de la *Loi*.
- Établir et fournir aux employeurs des données relatives à la disponibilité sur le marché du travail.
- Mettre en œuvre le Programme de contrats fédéraux.

#### **Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada :**

- Être responsable de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.
- Donner des conseils et des orientations stratégiques aux ministères et aux organismes sur divers sujets, notamment les vérifications effectuées par la Commission.
- Assurer un soutien stratégique aux ministères et aux organismes.
- Évaluer et surveiller la mise en œuvre d'initiatives se rapportant à l'équité en matière d'emploi ainsi que les progrès accomplis.

#### **Commission canadienne des droits de la personne**

- Déterminer si les employeurs sous réglementation fédérale sont en conformité avec les exigences de la *Loi*.
- Établir des protocoles d'entente avec les employeurs et travailler de concert avec eux pour créer un milieu de travail qui ne laisse pas de place à la discrimination.

### **Comment joindre la Commission canadienne des droits de la personne**

Pour plus de renseignements au sujet du Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, veuillez communiquer avec :

**l'un des bureaux régionaux de la Commission** à Halifax, Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver.

Téléphone sans frais : 1.800.999.6899 (adresses fournies sur le site Web de la Commission);

ou

**le bureau national** au 344, rue Slater, 8<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : (613) 995.1151 ou, sans frais : 1.888.214.1090

ATS : 1.888.643.3304

Courriel : eeaudit-verificationee@chrc-ccdp.ca

Site Web : www.ccdp-chrc.ca

*Ce document est disponible sur le site Web de la Commission et peut être fourni en médias substitués sur demande.*

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux 2007

N° de catalogue HR21-65/2007

978-0-662-69819-7