

Foire aux questions

Équité en matière d'emploi

1. Qu'est-ce que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* permet de s'assurer que tous les Canadiens ont le même accès au marché du travail. Elle exige également que les employeurs prennent des mesures pour assurer que les membres des quatre groupes désignés soient pleinement représentés au sein de leur organisation.

2. Qui fait partie des quatre groupes désignés?

Les quatre groupes désignés sont :

- les femmes;
- les Autochtones;
- les personnes handicapées;
- les membres des minorités visibles.

3. Qu'est-ce que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige de l'employeur?

Aux termes de la *Loi*, les employeurs sont responsables de réaliser l'égalité en milieu de travail. Ils doivent donc :

1. déterminer si les membres des quatre groupes désignés sont pleinement représentés à chaque niveau de l'effectif de l'organisation;
2. déceler les obstacles qui empêchent les membres des groupes désignés d'obtenir un emploi;
3. en collaboration avec les employés, préparer un plan qui favorise la pleine représentation des quatre groupes désignés.

4. Qu'est-ce qu'un plan d'équité en matière d'emploi?

Un plan d'équité en matière d'emploi décrit les politiques et les pratiques qu'un employeur compte mettre en œuvre pour assurer une pleine représentation des quatre groupes désignés. Le plan doit comprendre des objectifs à court terme (jusqu'à trois ans) qui précisent les mesures à prendre pour éliminer la sous-représentation des groupes désignés.

5. Quel est le rôle du syndicat?

Les syndicats collaborent avec les organisations pour développer et mettre en œuvre le plan d'équité en matière d'emploi. Ils peuvent aussi veiller à ce que la convention collective n'ait pas d'effet négatif sur les membres des groupes désignés.

6. Qui a la responsabilité d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*?

La responsabilité est partagée entre ces ministères et commissions :

- **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** fournit aux employeurs les conseils et les outils nécessaires pour se conformer à la *Loi*. Le ministère est aussi chargé de recueillir les rapports sur l'équité en matière d'emploi;
- la **Commission canadienne des droits de la personne** (la Commission) veille à ce que les entreprises sous réglementation fédérale, les sociétés d'État et les organisations de la fonction publique fédérale respectent la *Loi*;
- le **Secrétariat du Conseil du Trésor** tient à jour les données sur les taux de représentation et de disponibilité des membres des groupes désignés pour chaque organisme du secteur public fédéral. Il présente au Parlement un rapport annuel global sur l'équité en matière d'emploi dans le secteur public fédéral;
- la **Commission de la fonction publique** élabore des politiques qui portent sur la dotation et le recrutement dans le secteur public fédéral. Elle assure l'application en bonne et due forme de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* par tous les ministères et les organismes fédéraux.

7. Comment se fait la sélection des employeurs qui seront soumis à une vérification?

La Commission concentre ses efforts sur les organisations :

- qui comptent plus de 500 employés;
- qui ont obtenu un résultat inférieur à la moyenne de leur secteur quant à l'équité en matière d'emploi.

8. Qu'est-ce qui se passe durant le processus de vérification?

Dans un premier temps, la Commission informe les organisations qu'elles seront soumises à une vérification. Les organisations ont ensuite deux semaines pour remettre à la Commission une analyse de leur effectif.

Après avoir examiné l'analyse de l'effectif soumise par l'employeur, la Commission a deux possibilités :

- si l'organisation a une représentation satisfaisante des quatre groupes désignés (comparativement aux autres employeurs du même secteur), elle leur envoie un rapport qui souligne leurs réalisations et les problèmes à régler;
- si l'organisation n'a pas une représentation satisfaisante des quatre groupes désignés (comparativement aux autres employeurs du même secteur), elle entame une vérification. Une visite sur place, y compris des entrevues avec les employés, gestionnaires et représentants syndicaux est menée. Par la suite, les organisations recevront un rapport de vérification qui précise les mesures additionnelles à prendre afin de se conformer à la *Loi*.

9. Qu'est-ce qu'on vérifie exactement?

La vérification examine neuf exigences législatives. Elle vise à déterminer si une organisation :

- encourage l'auto-identification de ses employés;
- a identifié des écarts de représentation des quatre groupes désignés;
- a cerné des obstacles à l'emploi pour l'un ou l'autre des quatre groupes désignés;
- a préparé et mis en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi (comprenant des objectifs à court terme);
- surveille et révisé périodiquement son plan d'équité en matière d'emploi;
- donne de l'information à ses employés sur l'équité en matière d'emploi;
- informe ses employés de tout changement apporté au plan d'équité en matière d'emploi;
- consulte ses employés et représentants syndicaux, en les invitant à exprimer leur point de vue et leurs préoccupations;
- établit et maintient ses dossiers d'équité en matière d'emploi.

Pour de plus amples renseignements sur ces exigences, veuillez consulter la [*Loi sur l'équité en matière d'emploi*](#).

Pour obtenir des conseils sur la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail, veuillez consulter les [Lignes directrices pour la Loi sur l'équité en matière d'emploi.](#)

10. Combien de temps dure une vérification?

En général, le processus de vérification prend moins d'un an.

11. Qu'est-ce qui se passe quand une organisation ne respecte pas la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*?

La Commission envoie une lettre à l'organisation pour lui demander de corriger la situation. Si, au bout de quatre mois, rien n'a changé, la Commission peut imposer des mesures correctives.

Si l'organisation n'apporte pas les changements nécessaires, la Commission peut renvoyer l'affaire devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Commission par téléphone (1-888-214-1090) ou par courriel (info.com@chrc-ccdp.gc.ca).

Août 2011