

Guide de poche sur  
**L'ÉQUITÉ,  
EN MATIÈRE  
D'EMPLOI**



THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF  
THE PUBLIC SERVICE OF CANADA



L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

[www.pipsc.ca](http://www.pipsc.ca)

# Bureaux de l'Institut

## Bureau national

250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)  
K1G 3J8  
Tél. : 613-228-6310  
1-800-267-0446  
Fax : 613-228-9048  
1-800-465-7477

## Vancouver

401, rue Georgia ouest  
Bureau 2015  
Vancouver  
(Colombie-Britannique)  
V6B 5A1  
Tél. : 604-688-8238  
1-800-663-0485  
Fax : 604-688-8290  
1-800-330-1988

## Edmonton

10020 - 101A avenue  
Bureau 1700  
Edmonton (Alberta)  
T5J 3G2  
Tél. : 780-428-1347  
1-800-661-3939  
Fax : 780-426-5962  
1-800-856-4963

## Winnipeg

125, rue Garry  
Bureau 700  
Winnipeg (Manitoba)  
R3C 3P2  
Tél. : 204-942-1304  
1-800-665-0094  
Fax : 204-942-4348  
1-800-239-9334

## Toronto

110, rue Yonge  
Bureau 701  
Toronto (Ontario)  
M5C 1T4  
Tél. : 416-487-1114  
1-800-668-3943  
Fax : 416-487-7268  
1-800-281-7280

## Capitale nationale

250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)  
K1G 3J8  
Tél. : 613-228-6310  
1-800-267-0446  
Fax : 613-228-9048  
1-800-465-7477

## Montréal

1000, rue Sherbrooke ouest  
Bureau 2330  
Montréal (Québec)  
H3A 3G4  
Tél. : 514-288-3545  
1-800-363-0622  
Fax : 514-288-0494  
1-800-288-0494

## Halifax

1718, rue Argyle  
Bureau 610  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 3N6  
Tél. : 902-420-1519  
1-800-565-0727  
Fax : 902-422-8516  
1-800-238-7427

# Guide de poche sur l'Équité en matière d'emploi

## AUTRES DOCUMENTS UTILES

Guide des membres

Avantages offerts aux membres

Vote syndicat à votre service (CD-ROM)

Statuts et règlements de l'Institut professionnel

Manuel des politiques de l'Institut professionnel

Manuel des dirigeants élus

Guide de poche des dirigeants élus

Manuel du délégué syndical

Guide de poche du délégué syndical

Guide de poche sur le mentorat

Guide de poche sur la consultation

Guide de poche sur la santé et sécurité au travail

Guide de poche sur la harcèlement

# Table des matières

---

Introduction . . . . . **4**

---

Qu'est-ce que l'équité en matière  
d'emploi? . . . . . **6**

---

Comment en arriver à l'équité  
en matière d'emploi? . . . . . **7**

---

Qu'est-ce qu'un plan d'équité en  
matière d'emploi? . . . . . **8**

---

Qu'est-ce que l'obligation de prendre  
des mesures d'adaptation? . . . . . **10**

---

Qu'est-ce qu'une déficience? . . . . . **11**

---

Que peut faire un employeur? . . . . . **12**

---

---

Que doivent faire les  
employés handicapés? . . . . . **12**

---

Comment demander  
une mesure d'adaptation? . . . . . **12**

---

Que sont des exemples  
de mesures d'adaptation? . . . . . **13**

---

Que peut faire l'Institut? . . . . . **14**

---

L'Institut doit être plus présent! . . . . . **15**

---

Conclusion . . . . . **16**

---

## Introduction

Au Canada, dans les années 70 et 80, les syndicats, les groupes de femme et les autres organisations préoccupées par les iniquités et les barrières qui empêchaient de nombreux Canadiens d'avoir accès à l'emploi, ont exercé des pressions sur les gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils prennent des mesures appropriées.

À la suite de ces pressions et en raison du besoin de s'adapter à un marché du travail en rapide évolution, le gouvernement canadien adoptait en 1986 la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉME) dans le but d'inciter les employeurs du secteur privé régis par les règlements fédéraux, qui comptaient 100 employés ou plus, à améliorer la situation de l'emploi de quatre groupes de personnes sous-représentés au travail : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

On s'est vite rendu compte que les mesures volontaires ne donnaient pas les résultats escomptés, alors que le gouvernement fédéral faisait également l'objet de pressions pour appliquer à ses propres travailleurs les changements qu'ils demandaient dans le secteur privé. C'est dans ce contexte que, en 1995, une révision de la LÉME a été entreprise et que, le 24 octobre 1996, le projet de loi C-64 destiné à remplacer la LÉME fédérale de 1986 a été promulgué. L'un des principaux changements apportés par cette nouvelle Loi était qu'elle touchait maintenant la fonction publique fédérale. La nouvelle LÉME signifiait également un renforcement des obligations imposées aux employeurs. Dans l'ensemble, la LÉME adoptée en 1996 touchait environ 600 employeurs qui employaient environ un million de travailleurs canadiens, ou 6 % de la population active canadienne.

Cette Loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail afin que nul ne se voit refuser d'avantages pour des motifs étrangers à sa compétence, et pour corriger les désavantages subis par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Elle veut susciter des mesures positives en vue de promouvoir véritablement une fonction publique plus représentative, en plus de faciliter les efforts destinés à combler les écarts de représentation pour ces groupes

cibles. En vertu de la Loi, les employeurs doivent analyser leur mandat d'œuvre, revoir les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi afin d'identifier et éliminer les barrières, revoir les politiques et les programmes dans le but de corriger la sous-représentation et offrir des accommodements raisonnables.

La Commission canadienne des droits de la personne est responsable de l'application de la Loi. Elle a comme mandat d'effectuer des contrôles en vue de s'assurer que les employeurs respectent la loi et qu'ils mettent en application leurs plans d'équité en matière d'emploi. Bien que la Commission fasse d'abord appel au dialogue et à la persuasion dans le but d'obtenir un engagement de la part des employeurs envers l'équité en matière d'emploi, elle peut aussi exiger de leur part un engagement écrit. La Commission peut également poursuivre les employeurs qui ne se conforment pas à la loi en renvoyant leur cas au Tribunal de l'équité en matière d'emploi créé en vertu de la LÉME.

Pour ce qui est du secteur public fédéral central, la LÉME considère que le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique sont responsables de l'application des obligations d'un employeur, chacun selon la portée de ses pouvoirs. La Commission de la fonction publique doit s'assurer que le système de nomination est impartial et facile d'accès, et que l'on tient compte de la situation d'une personne dans le processus de nomination.

L'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC - autrefois appelée l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada) agit comme agence administrative de l'employeur et elle est responsable de l'ensemble de la politique gouvernementale sur l'équité en matière d'emploi. Elle doit également élaborer et planifier des ressources et des cadres de responsabilisation qui permettront d'atteindre les objectifs de la Loi. Chaque année, elle publie un *Rapport sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale* qui est déposé devant le Parlement.



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

Selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c'est « ... le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale et ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée. » (article 2 - Objet)

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est destinée à éliminer la discrimination systémique envers les membres des groupes désignés et à accommoder la diversité. Quatre groupes sont particulièrement visés par cette loi :

- Les Autochtones - y compris les Indiens, les Indiens non inscrits, les Inuits ou les Métis.
- Les minorités visibles - les personnes qui, en raison de leur race ou de leur couleur, constituent les minorités visibles au Canada. Elles incluent les Noirs, les Chinois, les Japonais, les Coréens, les Philippins, les Asiatiques du Sud (Indo-Pakistanaïens), les minorités visibles de l'Asie occidentale ou les Nord-Africains, les Asiatiques du Sud-Est (les Birmans, les Cambodgiens, les Laotiens, les Thaïlandais, les Vietnamiens, etc.), les Océaniens (les Mélanésien, les Micronésien, les Polynésien), les minorités visibles de l'Amérique latine ou toute combinaison de ces groupes minoritaires visibles.
- Les personnes handicapées - les personnes qui, pour des raisons d'emploi, peuvent être considérées comme étant désavantagées, se considérer elles-mêmes ou croire qu'un employeur possible pourrait les considérer désavantagées en raison d'une déficience durable de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage.
- Les femmes.

Traditionnellement, ces quatre groupes de personne ont été grandement sous-représentés en milieu de travail. La loi vise

l'égalité de tous afin que personne ne se voit refuser des chances ou des avantages en matière d'emploi, pour des raisons qui n'ont rien à voir avec les capacités.

## Comment en arriver à l'équité en matière d'emploi?

Malheureusement, il est beaucoup plus difficile d'y arriver que cela ne semble. L'équité en matière d'emploi ne signifie pas seulement traiter tout le monde de la même manière. Elle signifie accommoder les différences afin de donner les mêmes chances à tout le monde, d'après leur capacité à faire le travail.

L'équité en matière d'emploi ne signifie pas donner un emploi à une personne qui n'est pas compétente. Elle signifie retirer les barrières qui empêchent les personnes de faire un travail qu'elle pourrait faire.

Les employeurs devraient savoir que le principe du mérite est au cœur même de l'équité en matière d'emploi et que des mesures de dotation devraient être mises en place de manière à éliminer les barrières à l'emploi des personnes qui font partie de ces groupes.

Cela ne signifie nullement qu'un employeur devrait embaucher ou donner une promotion à une personne qui n'est pas compétente, mais cela signifie plutôt que, d'après le principe du mérite, les candidats retenus devraient d'abord être choisis dans ces quatre catégories.

Les employés sont invités à se déclarer volontairement comme faisant partie d'une de ces quatre catégories. Toutefois, pour des raisons qui vont des préoccupations relatives à la vie privée jusqu'au fait qu'ils se considèrent Canadiens, en passant par la perception qu'ils ne sont pas évalués sur le principe du mérite, certains membres des groupes désignés hésitent à s'identifier et/ou ne voient pas l'importance ou le besoin de le faire.

Bien que le processus puisse sembler relativement simple dans certains cas (dotation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles), la situation peut devenir compliquée pour d'autres (dotation des personnes qui ont des déficiences qui



nécessitent une adaptation spéciale). Par conséquent, la plupart des employeurs ont mis en place des politiques sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

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

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs doivent préparer un plan d'équité en matière d'emploi qui doit préciser les politiques et les pratiques qui doivent être mises en place; ils doivent faire tous les efforts raisonnables pour mettre leur plan en vigueur.

Chaque employeur qui est régi par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit procéder à une analyse de sa main-d'œuvre afin de déterminer le degré de sous-représentation des personnes des quatre catégories désignées dans chacun des groupes professionnels. Seules les personnes qui se sont déclarées volontairement seront comptées comme des membres de ces groupes désignés. Chaque employeur procédera à une révision de ses politiques et pratiques en matière d'emploi afin d'identifier les obstacles à l'emploi.

Un plan d'équité en matière d'emploi doit préciser les mesures positives qui seront mises en place à court terme (1 à 3 ans) pour l'embauche, la formation, l'avancement et le maintien en poste des membres des groupes désignés en vue de corriger leur sous-représentation et les mesures destinées à éliminer les barrières. Il doit contenir des échéanciers de mise en application de ces mesures. Lorsqu'il existe une sous-représentation, le plan doit contenir des objectifs quantitatifs à atteindre dans l'embauche et l'avancement des membres des groupes visés. Le plan doit également contenir des objectifs à long terme (plus de 3 ans) en vue de l'augmentation la représentation et déterminer la stratégie pour atteindre cet objectif.

Un bon plan d'équité en matière d'emploi devrait contenir ce qui suit :

- des objectifs qui s'appliquent aux quatre groupes visés
- la promotion et une incitation à se déclarer volontairement
- la promotion et la participation à divers événements portant sur l'équité en matière d'emploi

- des événements uniques
- des comités de sélection diversifiés
- une formation sur la diversité
- une orientation à l'équité en matière d'emploi/la diversité pour les nouveaux employés
- une participation des syndicats
- le partage des meilleures pratiques
- des calendriers de diversité
- une formation multidisciplinaire
- des programmes d'apprentissage
- une sensibilisation

Il ne devrait **pas** inclure :

- des choses qui s'appliquent à tous les employés
- des séances de sensibilisation au harcèlement

Il devrait également inclure :

- pour les Autochtones :
  - des séances de sensibilisation
  - des partenariats avec les organisations autochtones
  - une transition des étudiants autochtones
  - des programmes de sensibilisation du public
- pour les personnes handicapées :
  - une formation sur l'adaptation et la sensibilisation
  - une formation sur les aides techniques
  - des outils d'accessibilité
  - une formation sur la sensibilité
  - des promotions/du perfectionnement
  - des salons d'information sur la santé,
  - des affectations de perfectionnement
- pour les minorités visibles :
  - une formation linguistique
  - des affectations provisoires de perfectionnement
- pour les femmes :
  - des moyens de réduire les écarts
  - divers mécanismes de publicité
  - du mentorat
  - un maintien en poste



## Qu'est-ce que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

D'après la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation implique l'élimination ou le changement des règles, politiques, pratiques et comportements qui représentent une discrimination contre une personne d'après une caractéristique du groupe telle que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille et la déficience. Bien que cette obligation soit le plus souvent appliquée dans des situations qui impliquent des personnes handicapées, d'autres exemples de mesure d'adaptation incluent la modification des calendriers de travail afin d'accueillir des croyances religieuses ou la modification des heures de travail afin d'accueillir les responsabilités de soins familiaux. Les tribunaux ont décrété que les employeurs doivent faire des efforts raisonnables pour modifier les horaires de travail ou permettre des congés religieux spéciaux, tant que cela n'entraîne pas de contraintes excessives.

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, tous les employeurs régis par le gouvernement fédéral et le secteur public fédéral doivent accueillir ces personnes.

De plus, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige un accommodement raisonnable des membres des groupes d'équité en matière d'emploi et que les employeurs identifient et retirent les barrières afin d'assurer une pleine participation.

## Qu'est-ce qu'une déficience?

D'après la Commission canadienne sur les droits de la personne, une déficience aux fins de l'accommodation, est définie comme une condition physique ou mentale qui est à la fois

- permanente, continue, épisodique ou d'une certaine persistance,
- une limite substantielle ou importante à la capacité d'une personne à s'acquitter d'une partie des fonctions ou activités importantes de la vie, par exemple un emploi.

Les déficiences incluent tant les déficiences visibles, par exemple besoin d'un fauteuil roulant, et les déficiences invisibles telles que les déficiences cognitives et comportementales, ou les troubles d'apprentissage.

Bien que les employeurs puissent décrire les déficiences de différentes manières, le Conseil du Trésor du Canada a identifié et reconnu les suivantes :

- la cécité ou d'autres déficiences visuelles graves
- la surdité ou d'autres déficiences auditives graves
- la mobilité
- la douleur chronique
- la sensibilité à des facteurs environnementaux
- la toxicomanie
- les troubles d'apprentissage
- les troubles de la parole
- les états chroniques tels que le diabète
- les déficiences psychiatriques
- les déficiences développementales
- les autres conditions permanentes ou temporaires qui entraînent de la douleur, ou limitent ou restreignent les activités



## Que peut faire un employeur?

Afin d'accommoder les employés, l'employeur doit identifier et retirer toutes les barrières à l'emploi, au perfectionnement professionnel et à la promotion, à moins qu'un tel geste entraîne un préjudice indu. L'employeur doit concevoir en conséquence tous les systèmes (p. ex. équipement informatique), les processus (p. ex. processus de sélection), les installations (p. ex. l'accès à l'immeuble), de même que la culture organisationnelle et l'environnement de travail. Plutôt que de traiter des situations au cas par cas, l'employeur a l'obligation d'organiser le milieu de travail de manière à ce que ces problèmes n'existent pas à prime abord.

## Que doivent faire les employés handicapés?

Les employés doivent informer un employeur ou un superviseur éventuel de leurs besoins propres à un emploi en particulier. Ils doivent collaborer avec l'employeur pour trouver les moyens les plus appropriés afin de les accommoder et informer l'employeur lorsqu'un équipement spécial n'est plus nécessaire.

## Comment demander une mesure d'adaptation?

Une demande de mesure d'adaptation n'a pas à être faite par écrit, mais elle doit être claire et précise. L'employeur peut demander des documents à l'appui de la part du médecin traitant.

Lorsque la demande est reçue, l'employeur doit déterminer quelle mesure est nécessaire. Si ce n'est pas clair, il doit consulter des experts dans le domaine, ou le médecin traitant, afin d'obtenir l'information appropriée et offrir les mesures d'adaptation.

## Que sont des exemples de mesures d'adaptation?

- Convertir les documents imprimés en d'autres moyens (c.-à-d. braille, gros caractères) ou offrir des services de lecture pour les personnes ayant une déficience visuelle
- Assurer un environnement sans odeur de parfum pour les personnes sensibles aux odeurs
- Offrir des appareils téléscripteurs (ATS) pour les malentendants
- Permettre à quelqu'un d'accompagner une personne qui a un handicap physique ou mental spécial
- Permettre à un employé de travailler à partir d'un autre lieu de travail ou selon des heures flexibles (c.-à-d. télétravail, modifications des tâches)
- Offrir un espace de travail et un ameublement approprié à la déficience
- Offrir des interprètes aux employés sourds et malentendants
- Adapter les programmes de formation aux besoins des employés handicapés
- Adapter les horaires de travail selon les responsabilités familiales
- Adapter les horaires de travail selon les obligations religieuses.

Les employés qui, à leur avis, n'ont pas vu leur droit à des mesures d'adaptation raisonnables être respecté peuvent envisager de déposer un grief en vertu de la clause relative à l'élimination de la discrimination dans leur convention collective. Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* en avril 2005, les employés du Conseil du Trésor peuvent déposer un grief en cas de discrimination basé sur un motif illicite défini par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

## Que peut faire l'Institut?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que la consultation et la collaboration entre les employeurs et les syndicats sont obligatoires. Les employeurs doivent fournir de l'information aux agents négociateurs, demander leur avis et leurs conseils afin de mieux mettre en place dans leur organisation des activités en matière d'équité en emploi. Les secteurs prévus dans cette consultation sont la communication aux employés des problèmes relatifs à l'équité en matière d'emploi, la préparation, la mise en œuvre et la révision des plans en matière d'équité en emploi, et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Les représentants syndicaux des employés doivent participer à la consultation, collaborer à la préparation, la mise en œuvre et la révision du plan en matière d'équité en emploi.

Les problèmes d'équité en matière d'emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique seront traités au niveau du Conseil national mixte auquel siège l'Institut. L'Agence de la fonction publique du Canada stipule que, bien que les problèmes de portée nationale (touchant l'ensemble d'un ministère ou d'une agence) peuvent être traités au niveau des consultations syndicales patronales nationales, en raison de la complexité d'un problème, elle recommande que les employeurs créent des comités nationaux distincts de consultation sur l'équité en matière d'emploi, comités auxquels se grefferont des comités régionaux et locaux.

## L'Institut doit être plus présent!

Si vous êtes actuellement membre d'un comité sur l'équité en matière d'emploi ou si vous connaissez le nom d'une personne qui siège à un tel comité comme représentant de l'Institut, tant au niveau local, régional que national, nous vous demandons de l'indiquer à la coordonnatrice des délégués syndicaux de l'Institut afin que notre base de données puissent être mise à jour.

De plus, nous recommandons fortement que tous les membres de l'Institut qui siègent au sein de ces comités assistent aux séances de formation sur l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne, offertes par l'Institut. Le calendrier de formation de l'Institut est affiché sur la page des délégués syndicaux du site Web de l'Institut.

Bien que l'Institut n'exige pas que les membres des comités sur l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne soient des délégués syndicaux, nous leur recommandons fortement de le devenir. En vertu du nouveau système des délégués syndicaux, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2007, les membres peuvent maintenant devenir des délégués syndicaux mais travailler uniquement dans certains secteurs. En d'autres mots, un membre pourrait devenir un délégué syndical spécialisé dans le domaine de l'équité en matière d'emploi ou des droits de la personne, et travailler uniquement dans ce domaine. On ne demanderait pas à ces délégués syndicaux de représenter les membres, de s'occuper des griefs ni d'offrir des services de représentation de nature semblable. Toutefois, ils auraient à suivre le cours de formation de base qui leur offrirait une compréhension fondamentale de la structure de l'Institut et de sa position sur divers sujets.

Les membres intéressés à siéger sur des comités d'équité en matière d'emploi ou de droits de la personne devraient communiquer avec la coordonnatrice des délégués syndicaux de l'Institut ou avec leur bureau régional afin d'obtenir plus d'information.

Les procès-verbaux de toutes les réunions des comités sur l'équité en matière d'emploi devraient être envoyés à l'Institut (à la coordonnatrice des délégués syndicaux) pour être affichés sur la page appropriée du ministère, sur le site Web de l'Institut.



## Conclusion

L'équité en matière d'emploi est importante. Idéalement, l'Institut devrait avoir des représentants au sein de tous les comités sur l'équité en matière d'emploi, à tous les niveaux. Trouvez qui sont les représentants de l'Institut au sein de vos comités nationaux. Cherchez s'il existe des comités aux niveaux régional et local. Le cas échéant, trouvez qui sont les représentants de l'Institut et donnez leur nom à la coordonnatrice des délégués syndicaux de l'Institut. S'il n'existe pas de comité, demandez à la gestion d'en mettre sur pied; portez-vous bénévoles pour siéger au sein de ce comité ou tentez de trouver quelqu'un intéressé à le faire.

L'équité en matière d'emploi est importante pour chacun d'entre nous qui vivons dans une société libre, démocratique et multiculturelle. Faites votre part!