



Labour

Travail

WORKPLACE EQUALITY – AN OVERVIEW

Reducing Barriers in the Workforce

Equal opportunity for all of Canada's diverse population is essential to creating a motivated and innovative workforce in a 21st century economy.

Unfortunately, studies and surveys have confirmed that certain people are denied access to jobs, promotions or training because of unfair policies and practices in the workplace. Exclusion is not necessarily intentional, but it still produces a negative impact.

The *Employment Equity Act*, which is partly administered by the Human Resources and Skills Development Canada's Labour Program, requires that the federal public service, Crown corporations, federal contractors and federally regulated private sector employers – in some of Canada's key infrastructure sectors, such as communications, banking, and interprovincial and international transportation (including air, rail, ports and trucking) – identify and eliminate employment barriers for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

Reducing barriers and increasing integration will help to achieve inclusive work environments, free from discrimination. To reach this goal, the Labour Program, including its nation-wide network of regional offices, provides a variety of tools and resources on topics such as employment and pay equity and the Racism-Free Workplace Strategy.

A Canada for All

The Racism-Free Workplace Strategy is part of the Government of Canada's Action Plan Against Racism. The Strategy aims at facilitating the integration of skilled members of visible minorities and Aboriginal peoples into Canadian workplaces. It acts as an outreach mechanism to make it easier for people to learn about best practices and success stories.

The Labour Program's regional racism prevention officers bring employers together with representatives of visible minority and Aboriginal groups to work on innovative approaches to training, recruitment, retention and advancement. They also provide opportunities for

dialogue, network-building and awareness of issues these groups are facing.

Equal Pay for Work of Equal Value

Pay equity helps achieve fairness in the workplace by ensuring that women and men are paid equal wages for work of equal value. It promotes the elimination of gender-based wage discrimination and helps employers meet their obligations under the *Canadian Human Rights Act*, the Equal Wages Guidelines, and Part III of the *Canada Labour Code*. Services include education workshops and seminars, compliance monitoring, and specialized mediation services.

Creating Opportunities

Many employers are introducing measures to make a difference and create workplaces that reflect the demographics of their sectors. For example, some employers have introduced a bridging program to increase the representation of women in middle and senior management. Female graduates are thus given the opportunity to work in challenging management positions. Other workplaces offer language or literacy training to help some workers qualify for better paying jobs.

Benefits for Everyone

Well-designed workplace employment equity, pay equity and racism-free policies and programs have a positive impact on individual Canadians by creating an 'even playing field' for all. They also benefit the Canadian economy by taking full advantage of the abilities and talents of all citizens.

"Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical ability."

Section 15(1), *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, 1982

To find out more, call toll-free **1-800-641-4049** or visit **labour.gc.ca**.

You can order this publication by contacting: **Publishing Services**
Human Resources and Skills Development Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, 12th Floor Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Fax: 819-953-7260 Online: <http://www.hrsdc.gc.ca/publications>

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2010

This document is available on demand in alternative formats (Large Print, Braille, Audio Cassette, Audio CD, e-Text Diskette, e-Text CD, or DAISY), by contacting 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). If you have a hearing or speech impairment and use a teletypewriter (TTY), call 1-800-926-9105.

Paper: Cat. No.: HS24-78/2010 • ISBN: 978-1-100-51340-9



Travail

Labour

ÉGALITE EN MILIEU DE TRAVAIL – APERÇU

Réduire les obstacles sur le marché de l'emploi

Il est essentiel de donner une chance égale à toutes les personnes qui composent la population diversifiée du Canada pour créer un effectif motivé et innovateur digne d'une économie du XXI^e siècle.

Malheureusement, les études et les sondages ont confirmé que certaines personnes se voient refuser l'accès à des emplois, à des promotions ou à de la formation en raison de politiques et de pratiques injustes dans leur milieu de travail. Leur exclusion n'est pas nécessairement intentionnelle, mais elle entraîne tout de même des répercussions négatives.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui est appliquée en partie par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, exige que la fonction publique fédérale, les sociétés d'État, les entrepreneurs fédéraux et les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale – dans quelques grands secteurs d'infrastructure du Canada, tels que les communications, les institutions bancaires et transport interprovincial et international (aérien, ferroviaire, maritime et terrestre) – ciblent et éliminent les obstacles à l'emploi auxquels font face les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible.

La réduction de ces obstacles et l'accroissement de l'intégration permettront d'aider à créer des milieux de travail inclusifs exempts de discrimination. Pour atteindre cet objectif, le Programme du travail et son réseau national de bureaux régionaux fournissent divers outils et ressources sur des questions comme l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale et la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme.

Un Canada pour tous

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme s'inscrit dans le cadre du Plan d'action canadien contre le racisme. Elle vise à faciliter l'intégration dans les milieux de du travail canadiens pour les membres qualifiés d'une minorité visible et les Autochtones. La Stratégie sert également de mécanisme de sensibilisation, puisqu'elle permet de favoriser la communication de pratiques exemplaires et d'histoires de réussite.

Les agents régionaux de prévention du racisme du Programme du travail mettent en relation des employeurs avec des représentants de minorités visibles et de groupes autochtones afin qu'ils puissent travailler à l'élaboration d'approches novatrices en matière de formation, de recrutement, de maintien en poste et d'avancement professionnel. Ils leur offrent également des possibilités de dialogue, d'établissement de réseaux et de sensibilisation aux questions qui touchent ces groupes.

Un traitement égal pour un travail de valeur égale

L'équité salariale permet de garantir l'impartialité en milieu de travail en veillant à ce que les femmes et les hommes reçoivent des salaires égaux pour un travail de valeur égale. Elle favorise l'élimination de toute disparité salariale fondée sur le sexe et aide les employeurs à respecter leurs obligations aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de l'*Ordonnance sur la parité salariale* et de la partie III du *Code canadien du travail*. Le programme d'équité salariale comprend les services suivants : séminaires et ateliers d'éducation, surveillance de la conformité et médiation spécialisée.

Création de possibilités

Beaucoup d'employeurs mettent en place des mesures qui améliorent la situation et créent des milieux de travail qui reflètent la composition démographique de leur secteur. Par exemple, certains employeurs ont mis en œuvre un programme de transition permettant d'accroître le nombre de femmes dans les postes de cadres intermédiaires et supérieurs. On donne donc l'occasion aux femmes diplômées d'occuper des postes de gestion stimulants. Les employeurs d'autres milieux de travail offrent de la formation en matière d'alphabétisation et de la formation linguistique afin d'aider certains travailleurs à obtenir des emplois mieux rémunérés.

Des avantages pour tous

L'élaboration de politiques et de programmes bien conçus en matière d'équité en milieu de travail, d'équité salariale et d'élimination du racisme a une incidence positive sur les Canadiens et permet de donner les mêmes chances à tous. Une bonne conception des politiques et des programmes rapporte également à l'économie canadienne, puisqu'elle permet de veiller à ce que l'on tire pleinement parti des compétences et des talents de tous les citoyens.

« La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

Article 15(1), *Charte canadienne des droits et libertés*, 1982

Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-641-4049 ou consultez travail.gc.ca.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, 12^e étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-78/2010 • ISBN : 978-1-100-51340-9