



Politique sur l'équité en emploi

Publié : le 01 juil. 1999

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 1999

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT43-132/1999F-PDF
ISBN : 978-0-660-09721-3

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Employment Equity Policy

Politique sur l'équité en emploi

Date d'entrée en vigueur

La présente politique a été révisée le 1^{er} juillet 1999 pour tenir compte des obligations découlant de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle remplace la politique du 6 octobre, 1994.

Objectifs de la politique

Les principaux objectifs de la politique sont :

- la réalisation de l'égalité dans la fonction publique fédérale afin qu'il ne soit refusé à personne des possibilités d'emploi ou des avantages professionnels pour des raisons indépendantes de sa capacité; et
- une gestion améliorée des ressources humaines qui favorise la réalisation des objectifs opérationnels et la prestation de meilleurs services aux Canadiens.

Énoncé de la politique

Le gouvernement du Canada a pour objectif d'offrir un service de qualité à tous les Canadiens en établissant, au sein de la fonction publique fédérale, un effectif d'employés qualifiés, tout en s'assurant de s'acquitter de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Application

La politique vise tous les ministères et les éléments de la fonction publique du Canada énumérés à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Exigences de la politique

C'est la responsabilité des ministères et organismes :

- de communiquer aux gestionnaires et aux employés cette politique; et
- d'obtenir l'engagement et le concours actif de tous les gestionnaires afin d'assurer la mise en oeuvre de la politique.

Responsabilités

Administrateurs généraux

Il incombe aux ministères et aux organismes :

- de créer un milieu de travail positif visant à :
 - encourager les employés à se déclarer volontairement membres d'un groupe désigné; et
 - attirer et maintenir en poste les membres des groupes désignés;
- de procéder à une analyse exacte de l'effectif. Dans ce but :
 - analyser la représentation, la répartition, la participation internes et les réserves d'employés internes pour toutes les catégories professionnelles; et
 - comparer les données sur l'effectif aux données sur la disponibilité externe appropriées (y compris les données régionales);
- d'effectuer un examen efficace des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles à l'emploi des groupes désignés. Dans ce but :
 - effectuer l'examen des systèmes d'emploi mentionnés dans le Règlement en conformité avec le document Revue des systèmes d'emploi - Un guide pour la fonction publique fédérale du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et de la Commission de la fonction publique du Canada; et
 - examiner les politiques et pratiques internes et la mise en oeuvre des politiques des organismes centraux;
- de consulter les représentants des employés, y compris les agents négociateurs, les membres des groupes désignés et d'autres groupes en adoptant un processus officiel de consultation avec les agents négociateurs, conformément aux lignes directrices établies par le Conseil national mixte;
- de communiquer avec les employés. Dans ce but :
 - diffuser régulièrement l'information sur les initiatives d'équité en emploi et leur progression à tous les employés; et
 - utiliser tous les moyens de diffusion internes disponibles et s'assurer qu'ils sont accessibles aux employés handicapés;
- de tenir les gestionnaires de tous les niveaux comptables de la mise en oeuvre de l'équité en emploi en intégrant les objectifs d'équité en emploi dans les énoncés des responsabilités et les évaluations du rendement des gestionnaires;
- de collaborer avec la Commission canadienne des droits de la personne aux vérifications découlant de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de tenir le ministère en état de préparation pour les vérifications; et
- de tenir tous les dossiers exigés par la Loi sur l'équité en emploi.

Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, organe administratif du Conseil du Trésor, et l'employeur de la fonction publique fédérale, de :

- fournir des services d'orientation et d'interprétation aux ministères et organismes en ce qui concerne l'analyse, l'élaboration et la mise en oeuvre des stratégies et des activités d'équité en emploi pour obtenir des résultats;
- déterminer les obligations pour la mise en oeuvre de l'équité en emploi à déléguer aux ministères et créer les instruments de délégation appropriés;
- tenir et mettre à jour la base de données sur la déclaration volontaire d'équité en emploi en recueillant en permanence auprès des ministères et des organismes des données sur la déclaration volontaire des groupes désignés;
- consulter les représentants des employés au niveau national et collaborer avec eux;
- consulter la Commission de la fonction publique du Canada et la Commission canadienne des droits de la personne au sujet des questions qui touchent toute la fonction publique fédérale, y compris celles qui découlent des vérifications, et négocier avec ces commissions; et
- préparer le rapport annuel du président du Conseil du Trésor sur la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, rapport qui est déposé au Parlement.

Surveillance

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada surveilleront la mise en oeuvre de l'équité en emploi dans les ministères et les organismes, y compris le suivi des rapports sur les vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne.

Il incombe aux ministères et aux organismes de surveiller leurs propres progrès en ce qui concerne l'équité en emploi et d'intégrer l'équité en emploi dans leurs évaluations et vérifications internes.

Références

Autorités

Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)

Loi sur l'équité en matière d'emploi et Règlement (LEE)

Loi sur l'emploi dans la fonction publique et Règlement (LEFP)

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)

Publications du Conseil du Trésor

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada publie périodiquement des lignes directrices et des outils afin d'aider les ministères à réaliser l'équité en emploi. La liste est diffusée sur le site Internet de l'équité en emploi à <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12543>. Voici une liste de publications portant sur la présente politique :

Notre vision de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

Partage des rôles et responsabilités pour la mise en oeuvre de la nouvelle législation sur l'équité en emploi

Revue des systèmes d'emploi - Un guide pour la fonction publique fédérale (publié conjointement avec la Commission de la fonction publique du Canada)

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 conjointement avec les comités de l'EE du CNM)

Protocole d'entente entre la Commission canadienne des droits de la personne et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Le cadre de responsabilisation et la nouvelle loi sur l'équité en emploi

Aperçu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans l'optique de la fonction publique

La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi : Questions et réponses à l'intention des gestionnaires et du personnel

Vérification de la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi - Processus de vérification, facteurs d'évaluation et questionnaire de recherche (publié par la Commission canadienne des droits de la personne)

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements peuvent être adressées au responsable de l'équité en emploi du ministère ou de l'organisme, qui pourra ensuite poser des questions sur l'interprétation de la politique et demander des avis à l'agent compétent de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Appendice A - Lignes directrices sur la politique d'équité en emploi

Pour que la fonction publique fédérale soit représentative de la société canadienne, il faut qu'on mette en oeuvre le régime d'équité en emploi pour les Autochtones¹, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes (c.-à-d. les groupes désignés).

Voici résumées les principales obligations des ministères, des organismes et du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) qui découlent de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la Politique d'équité en emploi du Conseil du Trésor :

- réalisation d'un sondage de déclaration volontaire;
- réalisation d'une analyse de l'effectif;
- réalisation d'un examen des systèmes d'emploi si la sous-représentation existe et élimination des obstacles éventuels et non autorisés par la Loi;
- élaboration de stratégies pour corriger la sous-représentation;
- établissement d'un plan annuel d'équité en emploi portant sur les causes de la sous-représentation et indiquant les objectifs visés pour rendre l'effectif représentatif;
- communication d'informations aux employés;
- consultation des représentants des employés et des groupes désignés et collaboration avec ces personnes; et
- tenue des dossiers.

La Politique d'équité en emploi du Conseil du Trésor et le document Partage des responsabilités indiquent les responsabilités respectives du SCT, des ministères et des organismes. Les présentes lignes directrices complètent ces documents et contribuent à une mise en oeuvre unifiée et coordonnée du régime d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Milieu de travail positif

Pour constituer et maintenir en poste un effectif représentatif, il faut que le milieu de travail soit positif et que la culture organisationnelle soit favorable aux groupes désignés. Les pratiques suivantes se sont révélées aptes à créer le milieu de travail souhaité et consistent :

- à indiquer clairement à tous les employés le fondement, les objectifs et l'importance de l'égalité en milieu de travail;
- à préciser que le principe du mérite est au coeur de l'équité en emploi;
- à manifester un engagement envers l'équité en emploi à tous les niveaux du ministère ou de l'organisme en recrutant, en donnant de l'avancement, en formant et en maintenant en poste les membres des groupes désignés. On y parvient en utilisant toutes les initiatives en cours, y compris les programmes spéciaux, les stratégies de transition, de mentorat et d'information et en appuyant les régimes de travail souples et les affectations de perfectionnement;
- à appliquer des stratégies différentes à chaque groupe désigné;
- à lutter contre le harcèlement en milieu de travail; et
- à exiger que les gestionnaires soient responsables de l'établissement et de l'atteinte des objectifs en matière d'équité en emploi.

Sondage de déclaration volontaire

Un taux élevé de réponse à un sondage de déclaration volontaire donne au ministère ou à l'organisme une image exacte de la composition de son effectif. On a constaté que le taux de réponse aux sondages des effectifs est élevé quand :

- on indique clairement aux employés l'objet et l'importance du régime de déclaration volontaire;
- on invite les agents négociateurs et les représentants des employés à participer aux sondages et plus spécialement à la formulation de la stratégie des communications;
- on envoie les formulaires de déclaration volontaire aux employés;
- on demande aux employés de remplir et de retourner les formulaires, qu'ils appartiennent ou non à un groupe désigné;
- on fait le suivi du sondage de déclaration volontaire; et
- on assure les employés que l'information concernant leur identification à un groupe désigné demeurera confidentielle.

Les ministères et les organismes devraient donner aux employés l'occasion d'indiquer leur appartenance à un groupe désigné à différentes étapes de leur carrière, notamment au moment du recrutement et lors d'un transfert.

Analyse de l'effectif

Les ministères et les organismes peuvent vérifier l'exactitude de leur analyse de l'effectif en collectant et en mettant à jour en permanence les données sur le recrutement, l'avancement, la formation et le maintien en poste des membres des groupes désignés. La Division de l'équité en emploi du SCT peut aider les ministères à analyser leurs effectifs aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et à rapprocher les données.

Examen des systèmes d'emploi

Lorsque l'analyse de l'effectif révèle une sous-représentation, les ministères et les organismes sont tenus d'examiner leurs systèmes d'emploi conformément au Règlement sur l'équité en matière d'emploi pour cerner les éventuels obstacles à la représentation des membres des groupes désignés. Il est suggéré aux ministères et aux organismes de se conformer au document Revue des systèmes

d'emploi, qui est publié conjointement par le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada.

L'examen des systèmes d'emploi est plus efficace quand les représentants des employés et des groupes désignés sont consultés à l'égard du processus et du contenu de l'examen. Les ministères et les organismes devraient aussi travailler avec ces groupes pendant l'examen.

Une fois l'examen terminé, il est recommandé que les ministères et les organismes :

- adoptent les recommandations des examinateurs le plus tôt possible; et
- examinent les politiques et les pratiques pendant leur élaboration et leur mise en oeuvre pour veiller à ce qu'elles ne fassent pas obstacle à l'emploi.

Plan d'équité en emploi

La planification de l'équité en emploi devrait être intégrée à la gestion des ressources humaines et aux plans d'activités.

Le contenu du plan d'équité en emploi doit être en conformité avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La Division de l'équité en emploi du SCT peut fournir une aide au sujet de tous les aspects de la planification de l'équité en emploi, y compris des conseils sur la manière d'établir les buts de la représentation.

Les ministères et les organismes n'ont pas à soumettre leurs plans au SCT, mais ils doivent lui présenter des rapports d'étape annuels conformément aux exigences législatives.

Politiques et pratiques positives

Lorsqu'il y a sous-représentation des groupes désignés, les ministères et les organismes sont tenus d'adopter des politiques et des pratiques positives pour y mettre un terme.

Ces politiques et ces pratiques devraient être liées directement aux causes de la sous-représentation et faire l'objet d'une surveillance de leur efficacité.

Aide aux ministères

Pour aider les ministères à exécuter le programme d'équité en emploi d'une manière cohérente à l'échelle de l'administration fédérale, la Division de l'équité en emploi :

- élabore des outils administratifs pour l'ensemble de l'administration fédérale et coordonne les efforts des ministères et des organismes fédéraux pour la mise en oeuvre de l'équité en emploi;
- détermine la disponibilité de chaque groupe désigné par catégorie professionnelle sur le marché du travail et fournit les données à ce sujet aux ministères et aux organismes;
- fournit aux ministères et aux organismes les données mises à jour sur la représentation des groupes désignés et le rendement touchant les objectifs numériques; et
- aide les ministères à établir les objectifs.

Responsabilisation

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada intègre les objectifs de mise en oeuvre de l'équité en emploi aux commentaires du Secrétaire du Conseil du Trésor concernant les évaluations de la gestion ministérielle.

Notes en bas de page

Note en bas de page fn1

Les Autochtones comprennent les Inuits , les Métis et les membres des Premières nations.

[Renvoi à la référence de la note en bas de page \[1\]](#)