

# Rapport final d'audit : Vérification de l'équité en matière d'emploi

Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

Soumis par :  
Samson

Mars 2021

Page intentionnellement laissée en blanc

## Table des matières

Table des matières .....	1
Introduction .....	3
Approche et méthodologie de l'audit.....	3
Profil de données sur l'équité en matière d'emploi de la CCDP .....	4
En résumé.....	4
Conclusions de l'audit.....	5
Exigence n° 1 : Collecte de renseignements sur l'effectif.....	5
1.1.....	5
La CCDP mène une enquête d'auto-identification de l'effectif.....	5
1.2.....	5
La CCDP s'est efforcée de demander aux employés de renvoyer/compléter le questionnaire.....	5
1.3.....	5
La CCDP tient à jour les résultats de l'enquête sur les effectifs.....	5
Exigence n° 2 : Analyse de l'effectif.....	6
2.1.....	6
Une analyse de la main-d'œuvre est effectuée à l'aide des renseignements recueillis lors de l'enquête sur l'effectif.....	6
Recommandation.....	6
Exigence n° 3 : Examen des systèmes, des politiques et des pratiques en matière d'emploi.....	6
3.1.....	6
Point nécessitant une action corrective.....	7
Produire un rapport écrit sur l'ESE. Celui-ci doit comprendre la méthodologie utilisée pour l'examen des politiques et des pratiques, la méthodologie utilisée pour la consultation (format de la consultation, nombre de personnes interrogées, groupe professionnel dans lequel elles travaillent, questions posées et résumé des conclusions), les obstacles à l'emploi et les pratiques proposées pour y remédier.....	7
Exigence n° 4 : Plan d'équité en matière d'emploi.....	7
4.1.....	7
La CCDP a préparé un projet de plan d'action pour l'équité en matière d'emploi pour 2020-2024.....	7
Point nécessitant une action corrective.....	8
Exigence n° 5 : Mise en œuvre et suivi du plan d'équité en matière d'emploi.....	8
5.1.....	8
Actuellement, la CCDP ne surveille pas régulièrement la mise en œuvre de son plan d'équité en matière d'emploi afin de déterminer si des progrès raisonnables sont réalisés.....	8
Point nécessitant une action corrective.....	9
Exigence n° 6 : Examen périodique du plan d'équité en matière d'emploi.....	9
6.1.....	9
Aucun processus formel n'est en place pour réviser périodiquement le plan d'équité en matière d'emploi.....	9

Point nécessitant une action corrective.....	9
Exigence n° 7 : Renseignements pour l'effectif.....	9
7.1.....	10
La CCDP fournit à ses employés des renseignements expliquant le but de l'équité en matière d'emploi et les informe des progrès réalisés et de certaines mesures prises pour mettre en œuvre l'EE.....	10
Point nécessitant une action corrective.....	10
Exigence n° 8 : Consultation et collaboration.....	10
8.1.....	10
La CCDP n'a pas consulté ou collaboré avec les représentants des employés sur les questions relatives à l'équité en matière d'emploi. ....	10
Point nécessitant une action corrective.....	11
Exigence n° 9 : Bilan de l'équité en matière d'emploi.....	11
9.1.....	11
La CCDP établit et maintient des dossiers adéquats sur l'équité en matière d'emploi, à l'exception d'une étude des systèmes d'emploi. ....	11
Autres possibilités d'amélioration .....	11
Conclusion.....	13
Plan d'action de la direction.....	14
Annexe A : Travaux d'audit réalisés .....	15

## Introduction

La Commission s'emploie à protéger et à promouvoir les droits de la personne au Canada et à favoriser une société inclusive où chacun est apprécié, respecté et capable de vivre sans discrimination. La Commission est chargée de gérer à la fois la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). Récemment, le Parlement a confié à la Commission le soin de poursuivre ce travail essentiel en lui confiant de nouvelles responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et de la *Loi sur la stratégie nationale sur le logement*.

L'objectif de la LEE est de parvenir à l'égalité sur le lieu de travail afin que personne ne soit privé de possibilités d'emploi ou d'avantages pour des raisons qui ne sont pas liées à sa capacité. La Loi vise à corriger les conditions de désavantage en matière d'emploi que connaissent les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les personnes racisées en appliquant le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi (EE) ne se limite pas à traiter tout le monde de la même façon, mais nécessite également des mesures spéciales et l'adaptation aux différences.

La LEE comporte neuf exigences législatives :

1. Collecte de renseignements sur l'effectif
2. Analyse de l'effectif
3. Examen des systèmes d'emploi (ESE)
4. Plan d'équité en matière d'emploi (plan d'EE)
5. Mise en œuvre et suivi du plan d'EE
6. Examen et révision périodiques du plan d'EE
7. Renseignements sur l'équité en matière d'emploi
8. Consultation et collaboration
9. Bilan de l'équité en matière d'emploi

En vertu de la LEE, la Commission veille à ce que les organisations sous réglementation fédérale se conforment aux exigences énoncées dans la Loi. La Commission effectue des vérifications pour déterminer si les employeurs respectent leurs obligations légales d'offrir des chances égales d'emploi à quatre groupes désignés par la Loi.

Afin d'évaluer la conformité de la Commission aux neuf exigences de la LEE, la CCDP a fait appel aux services de Samson pour réaliser un audit indépendant.

### Approche et méthodologie de l'audit

L'audit comprenait la collecte et l'examen de renseignements sur le programme d'équité en matière d'emploi de la CCDP au moyen d'un questionnaire rempli par les Ressources humaines. L'équipe d'audit a examiné la documentation et mené des entretiens avec les principaux employés et responsables afin de s'assurer que leurs points de vue sont intégrés dans l'analyse (voir l'annexe A pour plus de détails).

## Profil de données sur l'équité en matière d'emploi de la CCDP

### En résumé

La Commission continue d'avoir une forte représentation des membres des groupes désignés par rapport à leur disponibilité dans l'effectif canadien. Toutefois, si l'on examine les taux de représentation par catégorie professionnelle, une attention particulière doit être accordée aux femmes et aux populations autochtones.

Tableau 1 : Résultats de l'équité en matière d'emploi à la Commission au 31 mars 2020<sup>1</sup>

Membres des groupes désignés	Effectifs et taux de représentation à la CCDP <sup>2</sup>		Taux de disponibilité <sup>3</sup>		Écart
	Nombre	Pourcentage	Nombre attendu	Pourcentage	
Femmes	149	70,3 %	111	60,6%	+38
Peuples autochtones	7	3,3%	7	3,7%	0
Personnes handicapées	31	14,6%	17	9,1%	+14
Personnes racisées	39	18,4%	28	15,2%	+11

Tableau 2 : Écart par catégorie professionnelle et membres des groupes désignés au 31 mars 2020<sup>1</sup>

Catégorie professionnelle	Femmes	Peuples autochtones	Personnes handicapées	Personnes racisées
EX	0	0	0	0
EC	0	0	0	0
LP	0	0	0	0
LS <sup>4</sup>	N/A	N/A	N/A	N/A
AS	0	-1	0	0
CS <sup>4</sup>	N/A	N/A	N/A	N/A
FI	0	0	0	0
IS	0	0	0	0
PE	0	0	0	0
PG	0	0	0	0
PM	0	-1	0	0
CR	0	-1	0	0

<sup>1</sup> Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des composants en raison des arrondissements.

<sup>2</sup> Au 31 mars 2020, la CCDP comptait 212 employés. Les étudiants, les employés occasionnels, les contrats de moins de 3 mois et les employés temporaires ne sont pas inclus.

<sup>3</sup> Les estimations de disponibilité sont basées sur le recensement du Canada de 2016 pour les femmes, les peuples autochtones et les personnes racisées, et sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 pour les personnes handicapées.

<sup>4</sup> Vu le petit nombre d'employés qui occupent un poste dans ce groupe, les données ne sont pas partagées afin d'assurer la confidentialité des informations d'auto-identification.

## Conclusions de l'audit

La présente section expose les principales constatations de l'audit par exigence de la LEE. Elle énumère également les recommandations de haut niveau, le cas échéant, et les éléments précis nécessitant une action corrective. Il est prévu que le plan d'action soit achevé dans les douze mois suivant la date de réception du présent rapport. Cependant, il est encouragé que les actions soient mises en œuvre dès que possible.

Bien que la CCDP ait une forte représentation de membres des groupes désignés et qu'elle continue de favoriser la diversité et l'inclusion en réalisant diverses activités d'EE, les renseignements recueillis sur le programme d'équité semblent souligner certaines possibilités d'amélioration. Ils comprennent la finalisation et la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi en consultation avec les représentants des employés, la réalisation d'un examen des systèmes d'emploi et la mise en place de processus officiels pour mieux répondre aux exigences de la Loi.

Au cours de l'audit, il a également été noté qu'un plan d'action contre le racisme a été récemment élaboré sur la base des suggestions et des contributions des employés et des intervenants externes. Le plan s'est construit sur des engagements d'ouverture, de clarté et de responsabilité, de progression de l'équité et de l'inclusion, d'amélioration de l'accès à la justice et de plaidoyer en faveur de la justice.

Il est également possible de tirer parti du travail effectué pour le plan d'action contre le racisme en intégrant ses activités d'EE dans le plan d'équité en matière d'emploi.

### Exigence n° 1 : Collecte de renseignements sur l'effectif

L'employeur recueille des renseignements sur son effectif.

#### 1.1. La CCDP mène une enquête d'auto-identification de l'effectif.

Lors de la première connexion, MesRHGC invite les employés à remplir le questionnaire intégré sur l'équité en matière d'emploi. La possibilité de remplir une copie hors ligne à soumettre au coordinateur de l'équité en matière d'emploi est également offerte.

#### 1.2. La CCDP s'est efforcée de demander aux employés de renvoyer/compléter le questionnaire.

Un paragraphe standard est inclus dans toutes les lettres d'offre qui indique l'obligation de remplir le questionnaire d'auto-identification des employés lors de la première connexion à MesRHGC. En outre, les employés doivent soumettre le questionnaire sur l'équité en matière d'emploi avant de pouvoir utiliser les options libre-service, ce qui se traduit par un taux de retour de 100 % pour les utilisateurs de MesRHGC. En outre, les RH invitent les employés deux fois par an à revoir et à mettre à jour leurs données sur l'équité en matière d'emploi, s'il y a lieu.

#### 1.3. La CCDP tient à jour les résultats de l'enquête sur les effectifs.

Les résultats de l'enquête sur l'effectif sont saisis dans MesRHGC. Les nouveaux employés doivent remplir l'enquête lors de leur première connexion à MesRHGC. Les employés qui souhaitent modifier leurs renseignements peuvent le faire à tout moment avec leur MesRHGC. En outre, les RH envoient un rappel semestriel à cet effet.

## Exigence n° 2 : Analyse de l'effectif

L'employeur effectue une analyse de son effectif, conformément aux règlements, afin de déterminer le degré de sous-représentation des personnes appartenant aux groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de cet effectif.

### 2.1. Une analyse de la main-d'œuvre est effectuée à l'aide des renseignements recueillis lors de l'enquête sur l'effectif.

L'analyse effectuée par la CCDP détermine le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés en comparant leur représentation dans chaque groupe professionnel à celle de la population active canadienne.

Bien qu'aucune lacune importante n'ait été déterminée, il est possible de recueillir des données désagrégées sur les personnes racisées afin de mettre davantage en évidence les lacunes à l'égard des sous-groupes. Lors de la collecte de ces données, il est important de préserver la confidentialité.

#### Recommandation

Si possible, mettez en place un mécanisme permettant la collecte de données désagrégées sur les personnes racisées.

## Exigence n° 3 : Examen des systèmes, des politiques et des pratiques en matière d'emploi

L'employeur doit procéder à un examen de ses systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi, conformément aux règlements, afin de cibler les obstacles à l'emploi des personnes appartenant aux groupes désignés qui résultent de ces systèmes, politiques et pratiques.

### 3.1. La CCDP n'a pas procédé à un examen de ses systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi.

L'analyse de la main-d'œuvre 2019-20 par groupe professionnel a déterminé des écarts mineurs dans la représentation des femmes et des autochtones. Comme ces écarts n'étaient pas substantiels, la CCDP n'a pas procédé à un examen de ses systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi. Il a été noté qu'une révision des instruments de politique interne est actuellement en cours et que les consultations avec un nouveau comité de consultation des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) feront partie du processus de révision.

Un examen des systèmes d'emploi (ESE) se compose normalement de deux parties. La première partie est un examen des politiques et des pratiques dans une optique de discrimination systémique. À ce titre, les politiques et les formulaires liés aux ressources humaines ainsi que les pratiques de travail concernant l'embauche, les promotions, les affectations, la formation, le mentorat et l'encadrement, la planification de la relève, la discipline, la cessation d'emploi et le processus et les pratiques d'adaptation doivent être examinés afin de déterminer s'il existe des obstacles à l'emploi pour les personnes appartenant aux groupes désignés. La deuxième partie d'un ESE consiste à consulter les employés des groupes désignés dans les groupes professionnels où ils sont significativement sous-représentés. Étant donné que la CCDP n'a pas de lacunes importantes en matière de représentation, elle peut décider de n'examiner les systèmes, les politiques et les pratiques qu'en ce qui concerne les obstacles potentiels à l'emploi des personnes appartenant aux groupes désignés.

Les entretiens menés par l'équipe de vérification ont permis de cibler les obstacles potentiels à l'emploi auxquels sont confrontés les membres des groupes désignés :

- Lieu - Les candidats potentiels peuvent ne pas être situés à Ottawa. Les faire déménager ici est un défi.

- Exigences linguistiques – Les candidats potentiels peuvent ne pas parler à la fois le français et l'anglais.
- Manque d'intérêt pour les emplois gouvernementaux – Il a été noté que les autochtones ont tendance à avoir une attitude négative envers le gouvernement. Il peut être difficile de les attirer.
- Manque de possibilités d'évolution de carrière – Il peut être difficile de progresser au sein de la CCDP, surtout pour les postes de premier échelon. Il semble y avoir des problèmes de classification où il existe des écarts entre les niveaux de poste, ce qui réduit les possibilités de développer des compétences pour progresser.
- Préjugés inconscients – Des barrières peuvent continuer à exister sur le plan culturel et psychologique. Il est nécessaire d'accepter les différences.
- Manque de sensibilisation des communautés pour attirer davantage les membres des groupes désignés.

Le résultat de l'ESE doit être un rapport écrit décrivant la méthodologie, les obstacles déterminés et les pratiques proposées pour surmonter ces obstacles. Les situations évoluant au fil du temps, il est nécessaire de réaliser un nouvel ESE à l'échelle de l'organisation au moins une fois tous les cinq ans.

#### **Point nécessitant une action corrective**

Produire un rapport écrit sur l'ESE. Celui-ci doit comprendre la méthodologie utilisée pour l'examen des politiques et des pratiques, la méthodologie utilisée pour la consultation (format de la consultation, nombre de personnes interrogées, groupe professionnel dans lequel elles travaillent, questions posées et résumé des conclusions), les obstacles à l'emploi et les pratiques proposées pour y remédier.

### **Exigence n° 4 : Plan d'équité en matière d'emploi**

L'employeur doit préparer un plan d'équité en matière d'emploi.

#### **4.1. La CCDP a préparé un projet de plan d'action pour l'équité en matière d'emploi pour 2020-2024.**

La CCDP a préparé un projet de plan d'action pour l'équité en matière d'emploi (PAEE) qui comprend des objectifs numériques à court terme pour éliminer le faible écart de représentation déterminé dans l'analyse de l'effectif. Il comprend également des objectifs et des activités à long terme pour maintenir une forte représentation des personnes appartenant aux groupes désignés. En outre, le plan comporte un calendrier et une désignation des responsabilités pour la mise en œuvre des activités/actions visant à atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Comme aucun ESE n'a été réalisé, les mesures visant à éliminer les obstacles n'ont pas été détaillées dans le plan. Puisque la CCDP n'a pas de lacunes importantes à combler, les objectifs inclus dans le PAEE sont volontairement des activités récurrentes de haut niveau. Il est important de noter que les résultats de l'analyse des écarts peuvent changer avec la disponibilité future de données désagrégées. La CCDP est encouragée à réexaminer le PAEE une fois que les données désagrégées seront disponibles et à l'adapter, le cas échéant, pour combler les lacunes éventuelles. L'objectif est de maintenir et d'accroître la représentativité au sein de l'effectif en poursuivant les meilleures pratiques.

La Commission s'est engagée à respecter l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et dispose de politiques et de procédures pour l'adaptation des employés.

Conformément au mandat de la CCDP en ce qui concerne la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la CCDP prévoit d'attirer et de recruter un ratio élevé de personnes handicapées à divers degrés (y compris visibles et non visibles) dans l'Unité de l'accessibilité par rapport à la disponibilité de la main-d'œuvre canadienne. Il a été noté qu'un examen de l'accessibilité des lieux de travail a été lancé en 2019. Toutefois, l'examen a été retardé en raison de la pandémie de COVID-19. Les résultats n'étaient donc pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. Si l'examen cible des obstacles, la CCDP doit inclure des mesures dans le plan pour les éliminer.

Bien que le PAEE de la CCDP n'ait pas été officiellement finalisé et mis en œuvre, l'équipe de vérification a constaté que les activités d'EE de la CCDP ont donné lieu à des progrès raisonnables, comme en témoigne le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) 2019-20 du SCT, qui indique que la CCDP est la seule organisation parmi les petits ministères et organismes dont la représentation globale des membres des groupes désignés est égale ou supérieure à la disponibilité sur le marché du travail.

Il a été noté qu'un plan d'action contre le racisme a été récemment élaboré sur la base des suggestions et des contributions des employés et des intervenants externes. Le plan s'est construit sur des engagements d'ouverture, de clarté et de responsabilité, de progression de l'équité et de l'inclusion, d'amélioration de l'accès à la justice et de plaidoyer en faveur de la justice. Un cadre supérieur de l'équipe de direction dirige l'élaboration et la mise en œuvre du plan.

Le plan d'action contre le racisme et son tableau de bord comprennent des mesures telles que la mise en place de conseils d'embauche diversifiés, la mise en œuvre d'une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, le développement d'une initiative de mentorat, l'établissement d'un réseau national d'intervenants racisés, la présentation de rapports publics sur le travail de la Commission en matière de lutte contre le racisme, la mise en place d'un comité PANDC et la présentation régulière par les cadres de rapports sur l'avancement du plan.

Comme ce plan vise également à faire progresser l'équité et l'inclusion, la CCDP pourrait vouloir l'inclure ou y faire référence dans son plan d'équité en matière d'emploi. Les éléments d'action inclus dans le plan devraient être inclus en tant que pratiques positives à mettre en œuvre à court terme pour l'embauche, la formation, la promotion et la rétention des membres des groupes désignés.

#### **Point nécessitant une action corrective**

Finaliser et mettre en œuvre le plan d'équité en matière d'emploi pour 2020-2024 et lier les activités du plan d'action contre le racisme et du tableau de bord comme mesures pour atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

### **Exigence n° 5 : Mise en œuvre et suivi du plan d'équité en matière d'emploi**

L'employeur doit s'assurer que son plan d'équité en matière d'emploi constituerait, s'il était mis en œuvre, un progrès raisonnable dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi conformément à la Loi. L'employeur doit également déployer tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre son plan d'équité en matière d'emploi et surveiller régulièrement la mise en œuvre de son plan afin d'évaluer si des progrès raisonnables sont réalisés dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

#### **5.1. Actuellement, la CCDP ne surveille pas régulièrement la mise en œuvre de son plan d'équité en matière d'emploi afin de déterminer si des progrès raisonnables sont réalisés.**

Étant donné qu'aucun obstacle à l'emploi n'a été identifié dans le projet de PAEE pour 2020-2024, la CCDP ne peut pas évaluer les mesures connexes, ni les objectifs atteints.

La CCDP continue de réaliser les activités et les meilleures pratiques déterminées dans le projet de PAEE, qui devrait être finalisé et partagé avec le personnel au printemps 2021.

Selon le projet de PAEE, les chefs de service sont tenus responsables de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans leur secteur. Favoriser la diversité et l'inclusion à la Commission a été ciblé comme un objectif opérationnel en 2019-20 et a été inclus dans les accords de performance à tous les niveaux :

- Objectif de la catégorie EX : Favoriser la diversité et l'inclusion à la Commission. Le rendement est mesuré en évaluant si les efforts pour accroître la diversité de l'effectif se poursuivent et si l'inclusion d'un large éventail de voix et de points de vue dans la gouvernance et la prise de décision est encouragée.
- Objectifs des gestionnaires, des superviseurs et des employés : Assurer un lieu de travail sain pour les collègues et les clients.

Bien que la CCDP continue de mener diverses activités liées à l'EE, un processus formel de suivi du projet de PAEE 2020-2024 n'est pas actuellement en place.

#### **Point nécessitant une action corrective**

Comme indiqué dans le projet de PAEE, la mise en place d'un processus formel permettant à la division des ressources humaines et au nouveau comité de PANDC de suivre régulièrement la mise en œuvre du plan et d'évaluer ses progrès.

### **Exigence n° 6 : Examen périodique du plan d'équité en matière d'emploi**

L'employeur doit, au moins une fois au cours de la période pour laquelle les objectifs numériques à court terme sont établis, revoir son plan d'équité en matière d'emploi et le réviser.

#### **6.1. Aucun processus formel n'est en place pour réviser périodiquement le plan d'équité en matière d'emploi.**

Le projet de PAEE 2020-2024 n'a pas, à ce jour, été mis à jour, car les activités d'équité en matière d'emploi se sont poursuivies et aucun écart de représentation n'a été déterminé.

Étant donné qu'il n'y avait pas de lacunes dans la représentation, et compte tenu d'autres défis, notamment les petites équipes, le manque de ressources et les priorités concurrentes, l'accent a été mis moins sur le programme d'équité en matière d'emploi. L'équipe d'audit a constaté que les activités liées aux meilleures pratiques d'EE se sont poursuivies, mais qu'il est possible d'améliorer la surveillance du plan d'équité en matière d'emploi.

#### **Point nécessitant une action corrective**

Mise en place d'un processus formel permettant à la division des ressources humaines et au nouveau comité de PANDC d'examiner et de réviser périodiquement le plan d'équité en matière d'emploi.

### **Exigence n° 7 : Renseignements pour l'effectif**

L'employeur fournit à ses employés des renseignements expliquant l'objectif de l'équité en matière d'emploi et tient ses employés informés des mesures que l'employeur a prises ou prévoit de prendre pour réaliser l'équité en matière d'emploi et des progrès réalisés par l'employeur dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

**7.1. La CCDP fournit à ses employés des renseignements expliquant le but de l'équité en matière d'emploi et les informe des progrès réalisés et de certaines mesures prises pour mettre en œuvre l'EE.**

Il a été noté que la CCDP inclut un paragraphe sur l'équité en matière d'emploi dans les lettres d'offre. En outre, le PAEE et les instruments politiques connexes, le plan d'action contre le racisme et le tableau de bord sont accessibles à l'ensemble du personnel par l'entremise de l'intranet de la Commission.

Les bulletins d'information et les diverses offres de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) sont partagés chaque semaine avec l'ensemble du personnel par MS Teams, de même que les discours et les déclarations affichés de façon ponctuelle sur le site Web externe de la Commission.

Il a également été noté qu'une politique de formation obligatoire sera publiée en septembre 2021 et comprendra une formation relative à l'EE pour tous les employés.

L'équipe de vérification a examiné des exemples de diverses communications et activités. De plus, il a été noté que les assemblées publiques sont fréquentes et donnent aux employés l'occasion de poser des questions aux cadres supérieurs et d'avoir des discussions ouvertes sur tous les sujets, y compris l'EE.

Étant donné que la CCDP a toujours atteint ses objectifs, elle n'a jamais mis l'accent sur la communication des progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'EE. Cependant, l'engagement continu de la CCDP envers l'équité en matière d'emploi se retrouve dans les communications de la haute direction et devient évident dans le mandat et les activités commerciales. Plus récemment, le commissaire en chef a communiqué des mises à jour continues sur l'initiative de lutte contre le racisme, notamment en partageant le plan d'action et le tableau de bord de la lutte contre le racisme. Le tableau de bord comprend des activités précises et fournit le statut actualisé de chaque activité. Ces documents sont à la disposition de tous les employés et la direction continuera à faire le point sur leurs progrès.

**Point nécessitant une action corrective**

Continuer à informer les employés et à les tenir au courant des mesures d'équité en matière d'emploi et des progrès réalisés.

**Exigence n° 8 : Consultation et collaboration**

L'employeur consulte les représentants de ses employés en les invitant à donner leur avis sur l'aide qu'ils pourraient lui apporter pour faciliter la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans son milieu de travail, sur la communication à ses employés des questions relatives à l'équité en matière d'emploi et sur la préparation, la mise en œuvre et la révision de son plan d'équité en matière d'emploi.

**8.1. La CCDP n'a pas consulté ou collaboré avec les représentants des employés sur les questions relatives à l'équité en matière d'emploi.**

Il a été noté que les représentants des employés n'ont pas été consultés lors de l'élaboration du projet de PAEE pour 2020-2024. Toutefois, la CCDP prévoit de consulter le nouveau comité de PANDC, qui comprendra des membres des minorités visibles et des Autochtones, à l'avenir. Les représentants des négociations locales et nationales sont informés par l'entremise du Comité national de consultation syndical-patronal (CNCSP).

**Point nécessitant une action corrective**

À l'avenir, consulter et collaborer avec le nouveau comité PANDC sur les questions d'équité en matière d'emploi, y compris la préparation, la mise en œuvre et la révision du PAEE.

**Exigence n° 9 : Bilan de l'équité en matière d'emploi**

L'employeur doit, conformément aux règlements, établir et tenir des dossiers d'équité en matière d'emploi concernant son effectif, son plan d'équité en matière d'emploi et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi par l'employeur.

**9.1. La CCDP établit et maintient des dossiers adéquats sur l'équité en matière d'emploi, à l'exception d'une étude des systèmes d'emploi.**

L'équipe de vérification a constaté que tous les dossiers relatifs aux employés, y compris l'appartenance à un groupe désigné, la classification des groupes professionnels, les salaires et les augmentations, ainsi que les promotions, sont tenus à jour dans MesRHGC, le système de gestion des dossiers des RH de la CCDP. Une copie du questionnaire de l'enquête sur les effectifs fourni aux employés est également conservée dans MesRHGC. En outre, une version Word du questionnaire est conservée et disponible sur demande. Cependant, nous n'avons trouvé aucun document décrivant les activités entreprises par la CCDP dans le cadre de son examen des systèmes d'emploi.

**Point nécessitant une action corrective**

Voir la recommandation pour l'exigence n° 3.

**Autres possibilités d'amélioration**

L'équipe d'audit a mené des entretiens avec des employés de la Commission et a ciblé les possibilités d'amélioration suivantes.

1. Il est possible de lier le plan d'action de lutte contre le racisme et le tableau de bord aux ententes de rendement des cadres.
2. Il est possible d'inclure des activités de sensibilisation à l'intention de groupes précis. Établir des liens avec les communautés et les réseaux où la CCDP peut attirer des membres des groupes désignés. Être plus proactif pour s'assurer que la CCDP est reconnue comme une option de carrière.
3. Il est possible d'explorer les moyens d'atténuer les préjugés inconscients dans le processus d'embauche. L'idée de candidatures anonymes a été évoquée.
4. Il est possible d'explorer les moyens d'offrir davantage de possibilités de développement professionnel aux membres des groupes désignés.
5. Bien que la Commission n'ait pas de lacunes importantes en matière de représentation, les niveaux de représentation ne sont pas la seule mesure du succès de l'équité en matière d'emploi. Il est possible d'obtenir régulièrement des commentaires sur l'équité en matière d'emploi de la part des employés des groupes désignés et de recueillir des données désagrégées sur les personnes racisées.

Il a été noté que plusieurs de ces possibilités sont partiellement traitées dans le plan d'action contre le racisme. Par exemple, le plan comprend, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- La création d'un réseau national d'intervenants racisés.
- Les dirigeants rendant régulièrement compte de l'avancement du plan.
- L'embauche d'un facilitateur externe pour rencontrer les employés autochtones, noirs et d'autres groupes racisés afin de recueillir leurs points de vue sur les obstacles institutionnels et structurels qui

peuvent exister au sein de la Commission, dans le but d'instaurer un changement organisationnel antiraciste.

- Fournir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients/implicites aux commissaires et au personnel. Une formation continue sera dispensée selon les besoins pour sensibiliser et développer les compétences culturelles.
- Le développement d'occasions de mentorat en consultation avec le comité de consultation des PANDC. Explorer la possibilité de collaborer avec d'autres petites agences et commissions des droits de la personne afin d'augmenter le nombre de mentors disponibles pour les employés de la CCDP et de ces agences.
- S'adresser aux communautés d'intervenants concernées lorsqu'il existe des lacunes dans la représentation et qu'aucun employé autochtone, noir ou d'une autre origine ethnique ne postule.
- Plaidoyer pour la nomination de commissaires autochtones, noirs et autres personnes racisées.

## Conclusion

Samson reconnaît les efforts déployés par la CCDP pour s'assurer qu'elle se conforme à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, Samson a ciblé des possibilités d'amélioration pour la CCDP afin de mieux répondre aux exigences de la Loi et d'aller au-delà. La CCDP a l'occasion de s'imposer davantage comme chef de file en matière d'équité en emploi. Cela ne peut se faire que si la CCDP comprend clairement les obstacles à l'emploi qui concernent les groupes désignés, dispose d'un plan officiel pour y remédier et a mis en place des processus pour surveiller la mise en œuvre et la réussite du plan.

## Plan d'action de la direction

Vous trouverez ci-dessous le plan d'action détaillé de la direction de votre organisation. Il présente les éléments qui nécessitent une action corrective pour chaque champ d'enquête. Chaque élément a son propre délai. Il est prévu que l'ensemble du plan d'action soit achevé dans les douze mois suivant la date de réception du présent rapport. Cependant, il est encouragé que les actions soient mises en œuvre dès que possible.

Exigence	Éléments nécessitant une action corrective	Date limite
3. Examen des systèmes, des politiques et des pratiques en matière d'emploi	Produire un rapport écrit sur l'ESE. Celui-ci doit comprendre la méthodologie utilisée pour l'examen des politiques et des pratiques, la méthodologie utilisée pour la consultation (format de la consultation, nombre de personnes interrogées, groupe professionnel dans lequel elles travaillent, questions posées et résumé des conclusions), les obstacles à l'emploi et les pratiques proposées pour y remédier.	Septembre 2021
4. Plan d'équité en matière d'emploi	Finaliser et mettre en œuvre le plan d'équité en matière d'emploi pour 2020-2024 et lier les activités du plan d'action contre le racisme et du tableau de bord comme mesures pour atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.	Mars 2022
5. Mise en œuvre et suivi du plan d'équité en matière d'emploi	Comme indiqué dans le projet de PAEE, la mise en place d'un processus formel permettant à la division des ressources humaines et au nouveau comité de PANDC de suivre régulièrement la mise en œuvre du plan et d'évaluer ses progrès.	Mars 2022
6. Examen périodique du plan d'équité en matière d'emploi	Mise en place d'un processus formel permettant à la division des ressources humaines et au nouveau comité de PANDC d'examiner et de réviser périodiquement le plan d'équité en matière d'emploi.	Mars 2022
7. Renseignements pour l'effectif	Continuer à informer les employés et à les tenir au courant des mesures d'équité en matière d'emploi et des progrès réalisés.	En cours
8. Consultation et collaboration	À l'avenir, consulter et collaborer avec le nouveau comité PANDC sur les questions d'équité en matière d'emploi, y compris la préparation, la mise en œuvre et la révision du PAEE.	En cours
9. Bilan de l'équité en matière d'emploi	Voir la recommandation pour l'exigence n° 3.	Mars 2022

Signature de l'engagement à mettre en œuvre le plan d'action de la direction :

En signant ce document, la CCDP s'engage, en vertu de l'article 25(1) de la LEE, à remédier aux éléments nécessitant une action corrective énoncés dans le plan d'action de la direction dans les douze mois suivant la réception du présent rapport. À ce moment-là, la CCDP fournira la preuve que les éléments ont été corrigés.

\_\_\_\_\_  
Chef de l'organisation

\_\_\_\_\_  
Date

## **Annexe A : Travaux d'audit réalisés**

Les documents suivants ont été examinés au cours de l'audit :

- Représentation des groupes désignés de la CCDP au 31 mars 2020
- Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi 2020-2024
- Plan d'action et tableau de bord contre le racisme
- Formulaire d'auto-identification de l'employé
- CRG 2019-20 Rapport de résultats comparatifs - Petits ministères et organismes
- Déclaration antiraciste des RH
- Sessions de dialogue d'automne (SONDAGE)
- Écrans d'impression MesRHGC
- Questionnaire d'audit rempli
- Diverses communications internes liées à l'équité en matière d'emploi
- Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi 2012-2016
- Politique d'équité en matière d'emploi et de diversité
- Politique et procédures en matière d'adaptation
- Exemple d'une lettre d'emploi à durée indéterminée
- Formulaire de demande de mesures d'adaptation
- Politique de dotation en personnel de la CCDP
- Politique de santé mentale

Entretiens menés avec les personnes suivantes :

- Directrice principale
- Directeur du recrutement
- Représentant des RH
- Employé racisé
- Employé handicapé

# Samson

85, rue Victoria, Gatineau Québec J8X 2A3

T. 819.772.0044 | [www.samson.ca](http://www.samson.ca) | [samson@samson.ca](mailto:samson@samson.ca)

