



L'égalité au travail

L'égalité en matière d'emploi est synonyme de milieu de travail juste.

Au Canada, personne ne devrait avoir à surmonter des obstacles en emploi du simple fait d'être une femme, une personne handicapée, un Autochtone ou un membre d'une minorité visible. Pourtant, les individus compétents faisant partie de ces groupes ont toujours été recrutés, embauchés et promus à des taux bien inférieurs à leur disponibilité sur le marché du travail. La législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi vise à s'assurer que les membres de ces quatre groupes désignés sont traités équitablement.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995) constitue une mise à jour de la législation fédérale en vigueur depuis 1986. La *Loi* vise les entreprises du secteur public, les sociétés d'État et les entreprises régies par le gouvernement fédéral qui comptent plus de 100 employés. Font partie de ces entreprises les lignes aériennes, les compagnies de chemin de fer, les compagnies de transport par autobus et les entreprises de camionnage interprovinciales, les banques et les

compagnies de télécommunications et de téléphone.

Aux termes de la *Loi*, l'employeur doit :


- fournir à ses employés un questionnaire qui leur permettra d'indiquer s'ils font partie de l'un des quatre groupes désignés;
- déterminer les emplois dont le pourcentage de membres de groupes désignés est inférieur à leur disponibilité sur le marché du travail;
- distribuer à ses employés l'information sur l'équité en matière d'emploi ainsi que consulter les représentants des employés et collaborer avec eux;
- déterminer les obstacles dans les pratiques actuelles d'emploi susceptibles de restreindre les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés;
- élaborer un plan d'équité en matière d'emploi destiné à créer un milieu de travail parfaitement équitable (ce plan doit inclure des règles et usages positifs, des mesures pour supprimer les obstacles à



l'emploi, des calendriers et des objectifs, et doit permettre de réaliser des progrès raisonnables quant à la création d'un milieu de travail représentatif);

- prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en uvre de son plan;
- assurer périodiquement le suivi, la révision et l'adaptation de son plan; et
- rédiger un rapport annuel faisant état de ses activités et de ses données d'équité en matière d'emploi.

La Commission canadienne des droits de la personne a été chargée de procéder à la vérification de la conformité des employeurs à la *Loi*. S'il s'avère, à la suite de cette vérification, qu'il n'a pas été satisfait à au moins une des prescriptions de la *Loi*, la Commission et l'employeur œuvreront de concert en vue de trouver une solution à ce problème. La Commission peut, dans certaines circonstances, ordonner à l'employeur de prendre des mesures correctives visant à accroître la représentation des membres de l'un des groupes susmentionnés. Lorsque des ordres sont donnés, l'employeur a le droit d'interjeter appel auprès d'un tribunal des droits de la personne.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur le 24 octobre 1996. L'exécution des vérifications de conformité prescrites par la *Loi* a débuté un an après. 

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur le mandat de la Commission en matière d'équité en emploi, visitez notre site Internet à l'adresse suivante : www.chrc-ccdp.ca, ou communiquez avec l'un de nos représentants à l'adresse suivante :

Commission canadienne des droits
de la personne
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1

Téléphone : (613) 995-1151
Sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courrier électronique : info.com@chrc-ccdp.ca

Cette publication est également offerte sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette pour que les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle puissent y avoir accès.

Octobre 1998