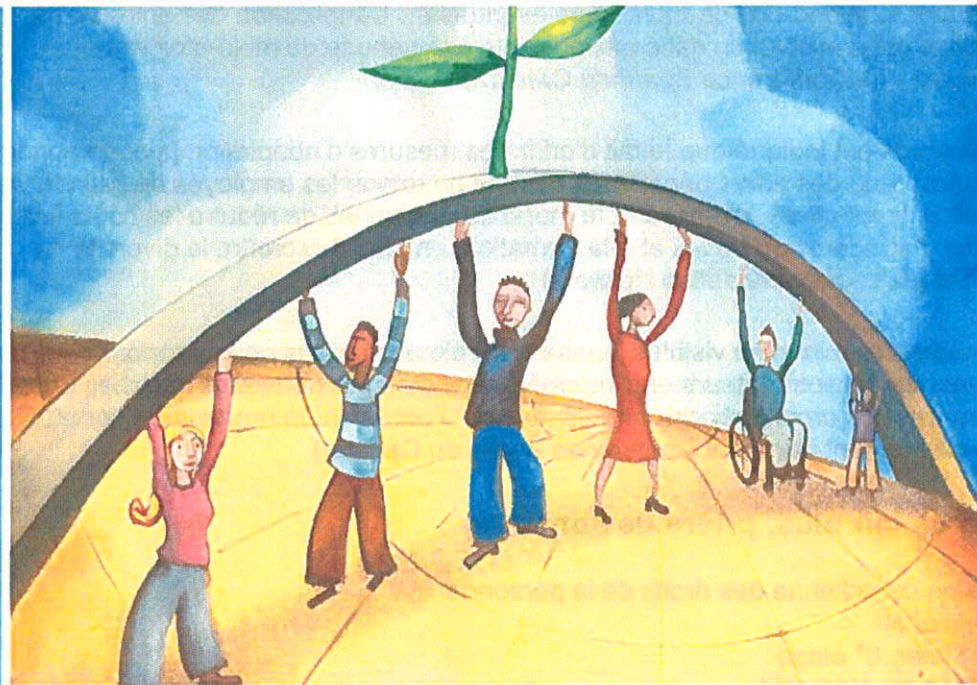


COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Rapport de situation sur l'équité en matière d'emploi



Égalité des chances

**Ressources humaines et Développement des compétences
Canada**

N° de dossier : 2820-02-H06-2013

18 septembre 2013

Canada

L'objet de l'équité en matière d'emploi est de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

Le saviez-vous?

Plusieurs études réalisées par un large éventail d'organisations... se sont penchées sur la relation qui existe entre le rendement financier des entreprises et la présence de femmes dans les postes de direction. La conclusion incontestée de ces études est que plus il y a de femmes dans les échelons supérieurs, plus le rendement financier est élevé. (Ernst & Young)

Vu leur rapide croissance démographique, les Autochtones constituent une source particulièrement abondante de travailleurs éventuels... L'implication des entreprises canadiennes est une solution nationale possible à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences. (Le Conference Board du Canada)

Les employeurs ont indiqué que le fait d'offrir des mesures d'adaptation [aux personnes handicapées] a eu des effets bénéfiques comme de retenir les employés de grande valeur, d'accroître la productivité, d'améliorer le moral du personnel, de réduire les coûts liés aux indemnités d'accidents du travail et à la formation, en plus d'accroître la diversité de l'entreprise. (Job Accommodation Network)

Les membres des minorités visibles joueront un rôle accru dans notre économie – à titre d'employés, de consommateurs et d'intermédiaires dans les nouveaux marchés importants en croissance. Les organisations canadiennes ont l'occasion de reconnaître cet atout et d'en tirer pleinement parti. (Le Conference Board du Canada)

Pour en savoir plus, prière de contacter :

Commission canadienne des droits de la personne
Bureau national
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
TTY : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : www.chrc-ccdp.ca

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Sommaire



La représentation globale des quatre groupes désignés au sein de votre organisation est supérieure aux estimations de disponibilité sur le marché du travail, ce qui est louable. Il s'agit d'un très bon résultat d'équité en matière d'emploi (ÉE)¹.

Ce rapport de situation sur l'ÉE porte uniquement sur la représentation des groupes désignés au sein de votre effectif. Par conséquent, il ne représente pas le résultat d'une évaluation complète de la conformité fondée sur les neuf exigences législatives de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

D'ici trois ans, la Commission pourrait réévaluer vos taux de réussite en ce qui a trait à l'ÉE.

La Commission encourage les employeurs à :

- créer et maintenir une culture des droits de la personne, de respect mutuel et d'équilibre travail-famille dans le milieu de travail;
- adopter une définition élargie du mot « famille » dans l'ensemble des politiques, guides, manuels, sites Web ou autres publications à l'intention des employés, et indiquer que la famille élargie et non traditionnelle ainsi que les obligations en matière de soins sont incluses dans la définition;
- autant que possible, implanter des politiques et négocier des clauses dans les conventions collectives qui autorisent des conditions de travail flexibles. Cela aura pour effet de prévenir des plaintes pour discrimination et permettra à tous les employés de trouver un meilleur équilibre entre le travail et les responsabilités familiales, réduisant ainsi les risques de conflit;
- sensibiliser les gestionnaires, superviseurs et représentants des employés et leur fournir de la formation.

¹ Rapport entre la représentation au sein de l'effectif et la disponibilité sur le marché du travail.

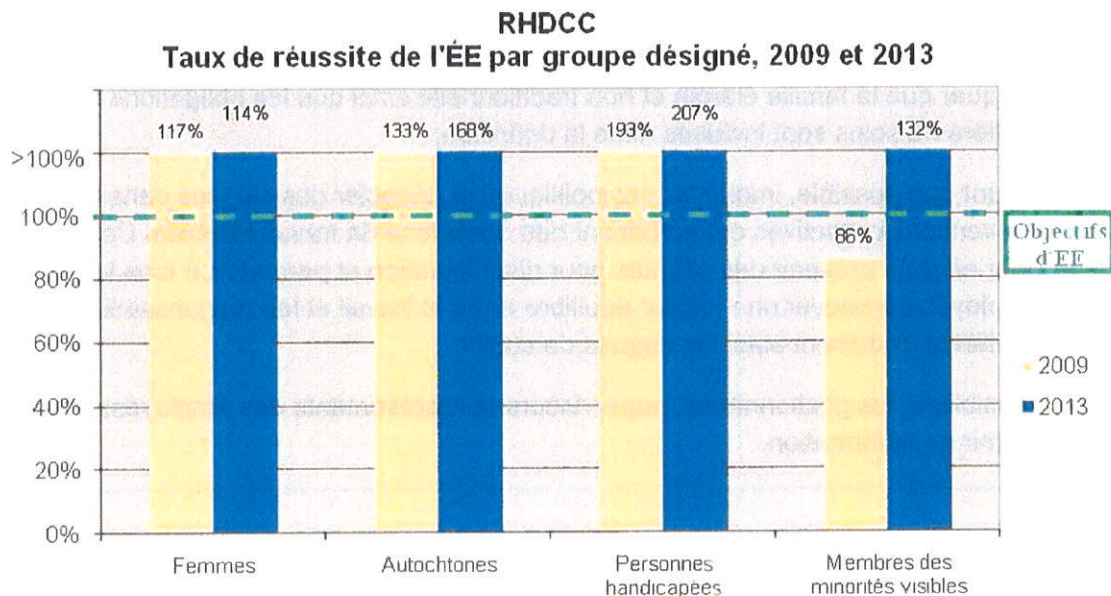


1. Profil de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) concernant l'équité en matière d'emploi

Le but de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

1.1 Profil de HRDCC par groupes désignés

Le diagramme à barres suivant illustre les taux de réussite de l'ÉE pour les membres des groupes désignés au sein de votre effectif au cours des dernières années. Les taux de réussite expriment le rapport entre la représentation au sein de l'effectif et la disponibilité sur le marché du travail. Un ratio de 100 % signifie que la représentation d'un groupe est égale à la disponibilité de ce groupe dans le segment correspondant sur le marché du travail.

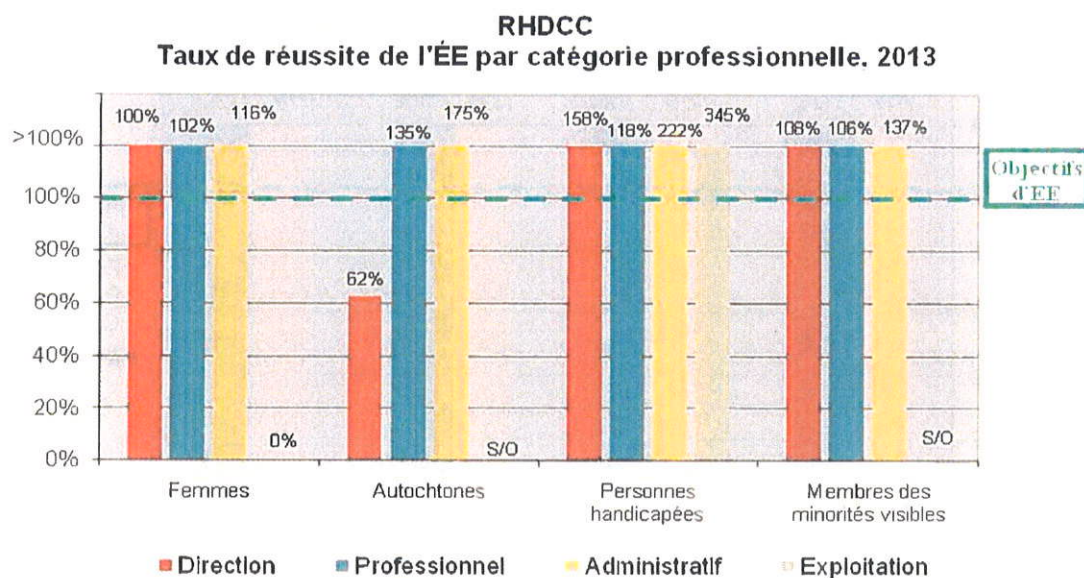


- Depuis 2009, les résultats de votre organisation dépassent les objectifs d'ÉE de 100 % pour les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, ce qui est très bien.
- Votre organisation a également fait des progrès en vue de dépasser l'objectif de représentation de 100 % pour les membres des minorités visibles, ce qui est excellent.



1.2 Profil de RHDC par catégories professionnelles regroupées

Ce diagramme à barres montre les taux de réussite globaux de l'ÉE pour chaque regroupement de catégories professionnelles au sein de votre effectif.² Les taux de réussite expriment le rapport entre la représentation au sein de l'effectif et la disponibilité sur le marché du travail.



Note : « S/O » signifie qu'il n'y a pas d'écart en raison de la faible disponibilité de cette catégorie professionnelle regroupée sur le marché du travail.

- Les femmes sont bien représentées dans les catégories professionnelles regroupées Direction, Professionnel et Administratif. L'embauche d'une femme permettrait de combler l'écart dans la catégorie Exploitation (où il n'y a que cinq postes).
- Les Autochtones sont bien représentés dans les catégories Professionnel et Administratif. Cependant, des progrès s'avèrent nécessaires pour la catégorie Direction.
- Les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont bien représentés dans toutes les catégories professionnelles regroupées, ce qui est excellent.

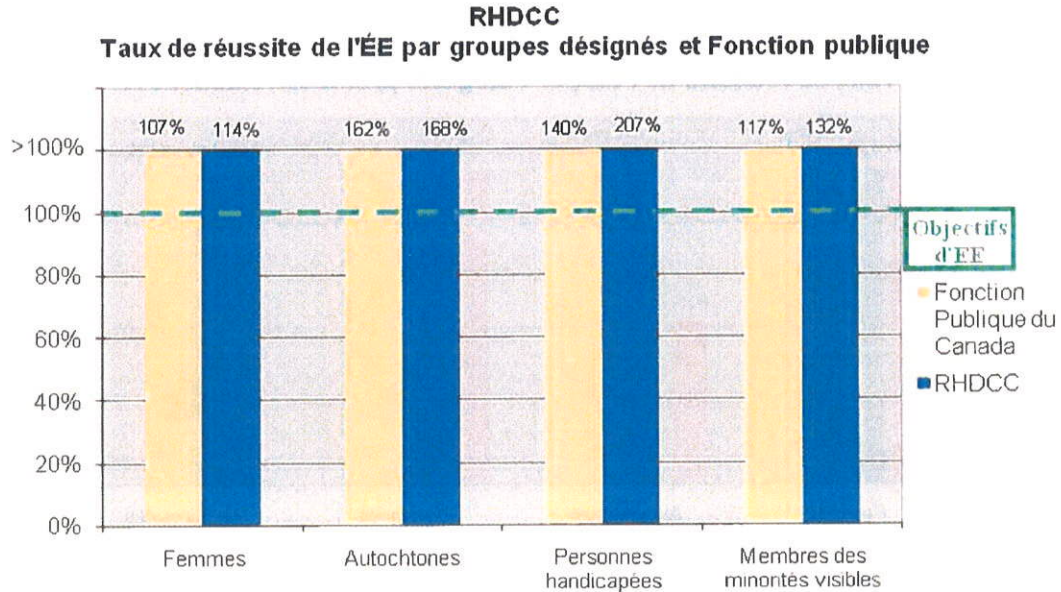
D'autres renseignements sur les écarts de représentation des quatre groupes désignés par catégories professionnelles se trouvent dans le Résumé de l'analyse de l'effectif (Annexe 2).

² Le groupe de « Direction » comprend les postes ainsi définis par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le groupe « Professionnel » combine les catégories « Scientifique et professionnelle » et « Technique ». Le groupe « Administratif » combine « Administration et service extérieur » et « Soutien administratif ». Le groupe « Exploitation » comprend les postes ainsi définis par le Secrétariat du Conseil du Trésor.



1.3 Comparaison avec la fonction publique fédérale

Votre organisation a une représentation globale égale ou supérieure à la disponibilité pour les quatre groupes désignés; il s'agit donc de très bons résultats d'ÉE.



- Comme c'est le cas pour la fonction publique fédérale, votre organisation a atteint l'objectif global d'ÉE de 100 % pour les quatre groupes désignés.

Les employés travaillant dans des milieux diversifiés sont plus satisfaits de leur travail, ce qui peut faciliter le processus de recrutement et le maintien en poste. De plus en plus, les entreprises qui favorisent la diversité au travail deviennent des chefs de file dans leur secteur.³

³ Lockwood, N. « Workplace Diversity: Leveraging the Power of Difference for Competitive Advantage », juin 2005, http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_6_50/ai_n14702678/ (en anglais seulement).



2. Attentes

2.1 Attentes liées à l'équité en matière d'emploi

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les organisations doivent prendre quatre facteurs en considération lorsqu'elles établissent des objectifs quantitatifs à court terme concernant l'ÉE :

- a. la sous-représentation des membres des groupes désignés (au sein de l'effectif et dans l'ensemble de la population apte au travail);
- b. la disponibilité de membres compétents des groupes désignés;
- c. l'augmentation ou la réduction prévue de l'effectif;
- d. le roulement prévu de leur effectif.

En plus de ces obligations, les organisations sont invitées à tenir compte des facteurs suivants :

- L'accroissement constant de la disponibilité des membres des groupes désignés : la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail canadien continue de s'accroître. Il y a donc plus de possibilités de recruter des personnes compétentes dans les groupes désignés.
- La sous-représentation des Autochtones dans les données du recensement : certains établissements et réserves des Premières nations ne sont pas compris dans les recensements canadiens. Par conséquent, la disponibilité des Autochtones sur le marché du travail est supérieure à ce qu'indique le recensement. Les estimations concernant la disponibilité sur le marché du travail ont été modifiées par la Commission pour tenir compte de ce fait et mieux refléter l'intégration des Autochtones au marché du travail.

Compte tenu de ces facteurs, nous recommandons à votre organisation de viser les taux de représentation suivants pour les groupes désignés :

Femmes	68,8 % (déjà atteint)
Autochtones	3,5 % (déjà atteint)
Personnes handicapées	4,0% (déjà atteint)
Membres des minorités visibles	14,6 % (déjà atteint)

Nous sommes satisfaits de voir que la représentation globale de votre organisation rencontre déjà les objectifs proposés.

2.2 Obligations selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Les exigences législatives en vertu de la Loi :

1. cueillette de renseignements sur l'effectif
2. analyse de l'effectif
3. étude des systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi
4. plan d'ÉE
5. mise en œuvre et suivi du plan d'ÉE
6. examen et révision périodique du plan d'ÉE
7. information sur l'ÉE à fournir aux employés
8. consultation et collaboration avec les représentants des employés
9. dossiers d'ÉE

Pour en savoir plus sur vos obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, consultez <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>

Consultation et collaboration avec les représentants des employés

Une consultation significative⁴ et la collaboration permettent à tous les partenaires dans le milieu de travail de jouer un rôle actif dans la réalisation de l'ÉE. Il est généralement reconnu que la mise en œuvre d'initiatives et d'innovations a plus de chances de réussite si la direction et les représentants des employés y collaborent que si l'employeur les entreprend seul.

La participation des représentants des employés, y compris les agents de négociation, contribue à l'élaboration de politiques et de programmes favorables à la réalisation de l'ÉE. Pour que la consultation et la collaboration soient efficaces, il faut que toutes les parties concernées y prennent part volontairement et soient animées d'une véritable volonté de collaboration.

Toutefois, la Loi indique clairement que c'est à l'employeur que revient la responsabilité de se conformer aux exigences législatives. On encourage l'employeur à prendre toutes les mesures possibles pour maximiser la consultation et la collaboration avec les représentants des employés. Si cela s'avère impossible, l'employeur est tenu d'agir seul.

Le principe de l'ancienneté dans les conventions collectives

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, si un employeur croit qu'une clause de la convention collective concernant l'ancienneté a des conséquences néfastes sur les membres des groupes désignés, l'employeur et l'agent de négociation sont tenus de discuter des mesures qui pourraient être prises pour atténuer ces répercussions.

⁴ La consultation doit être significative en ce sens que les employeurs sollicitent activement et facilitent la rétroaction et la participation des représentants des employés dans la mise en œuvre de l'ÉE, notamment pour l'élaboration, l'exécution et la révision du plan d'ÉE (article 15 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*).



3. Réalisations et défis

3.1 Réalisations de votre organisation

Votre organisation a maintenu ses taux globaux de réussite de l'ÉE au-delà de l'objectif de 100 % pour les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Au cours des dernières années, RHDCC a également accompli des progrès importants en améliorant son résultat relativement à l'ÉE pour les membres des minorités visibles.

Voici de bons exemples de pratiques reconnues tirés du rapport narratif de RHDCC de 2013 :

- L'ajout d'un élément de signature obligatoire à son sondage en ligne pour s'assurer que les employés comprennent l'avantage de remplir le sondage.
- L'introduction du site « Bureau sans papier » où les employés qui n'ont pas encore répondu au sondage sont automatiquement redirigés vers le site du sondage.
- L'inclusion des taux de recrutement, de promotion et de départ au titre de l'ÉE dans les tableaux de bord de la gestion du personnel de RHDCC, à titre d'indicateurs pour offrir de l'information sur l'effectif aux gestionnaires.
- La présentation régulière de rapports sur la représentation de l'ÉE au Comité sur le réaménagement des effectifs de RHDCC.

La Commission félicite le dévouement de votre organisation pour surveiller de près la mise en œuvre de votre plan d'ÉE et prendre des mesures spéciales pour continuer à améliorer votre programme d'ÉE.

3.2 Défis

L'un des défis que doit relever votre organisation est l'élaboration de stratégies permettant de combler les écarts qui subsistent au sein de votre effectif, particulièrement dans la représentation des Autochtones dans la catégorie Direction.



Conclusion

Au sein de votre organisation, la représentation globale des quatre groupes désignés est supérieure aux estimations de la disponibilité de ces groupes sur le marché du travail : il s'agit d'un très bon résultat au chapitre de l'ÉE.

Même si RHDCC doit continuer de surveiller son plan d'ÉE et de prendre des mesures pour remédier à la sous-représentation qui existe au sein de son effectif (voir l'Annexe 2), elle peut être fière du travail réalisé jusqu'à maintenant.

Prochaines étapes

La Commission continuera de surveiller les taux de réussite de votre organisation en ce qui a trait à l'ÉE à l'aide des rapports annuels que vous présentez au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Dans trois ans, la Commission pourrait réévaluer vos taux de réussite. Si votre organisation améliore son rendement et maintient des taux de réussite supérieurs à ceux du secteur, la prochaine évaluation ne portera que sur les taux de réussite de l'ÉE.

Toutefois, si les taux de réussite de votre organisation sont inférieurs à ceux de la fonction publique fédérale, la prochaine évaluation portera à la fois sur les taux de réussite et sur les neuf exigences législatives concernant l'ÉE.

Annexe 1 : Échelle d'ÉE de la CCDP



Annexe 2 : Résumé de l'analyse de l'effectif de Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Le tableau suivant montre la représentation globale et la représentation par catégories professionnelles des membres des groupes désignés au sein de l'effectif de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

RHDCC							
REPRÉSENTATION ET DISPONIBILITÉ DES GROUPES DÉSIGNÉS							
PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES AU 1 JUILLET 2013							

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL Nbre	FEMMES					
		Représentation Nbre	%	Disponibilité %	Nbre	Écart Nbre	Ratio*
Groupe de la direction	427	223	52.2%	52.1%	222	1	100%
Scientifique et professionnelle	1,476	905	61.3%	60.9%	899	6	101%
Administration et service extérieur	14,158	9,947	70.3%	57.4%	8,127	1,820	122%
Technique	163	84	51.5%	41.6%	68	16	124%
Soutien administratif	2,224	1,720	77.3%	86.7%	1,928	-208	89%
Exploitation	5	0	0.0%	60.3%	3	-3	0%
TOTAL	18,453	12,879	69.8%	61.0%	11,249	1,630	114%

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL Nbre	AUTOCHTONES					
		Représentation Nbre	%	Disponibilité %	Nbre	Écart Nbre	Ratio*
Groupe de la direction	427	12	2.8%	4.5%	19	-7	62%
Scientifique et professionnelle	1,476	57	3.9%	3.1%	46	11	125%
Administration et service extérieur	14,158	692	4.9%	2.8%	396	296	175%
Technique	163	9	5.5%	1.9%	3	6	291%
Soutien administratif	2,224	113	5.1%	2.8%	62	51	181%
Exploitation	5	0	0.0%	1.0%	0	0	0%
TOTAL	18,453	883	4.8%	2.9%	526	357	168%

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL Nbre	PERSONNES HANDICAPÉES					
		Représentation		Disponibilité		Écart Nbre	Ratio*
		Nbre	%	%	Nbre		
Groupe de la direction	427	27	6.3%	4.0%	17	10	158%
Scientifique et professionnelle	1,476	90	6.1%	5.2%	77	13	117%
Administration et service extérieur	14,158	1,042	7.4%	3.4%	481	561	216%
Technique	163	10	6.1%	5.0%	8	2	123%
Soutien administratif	2,224	198	8.9%	3.5%	78	120	254%
Exploitation	5	1	20.0%	5.8%	0	1	345%
TOTAL	18,453	1,368	7.4%	3.6%	661	707	207%

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL Nbre	MINORITÉS VISIBLES					
		Représentation		Disponibilité		Écart Nbre	Ratio*
		Nbre	%	%	Nbre		
Groupe de la direction	427	37	8.7%	8.0%	34	3	108%
Scientifique et professionnelle	1,476	239	16.2%	16.0%	236	3	101%
Administration et service extérieur	14,158	2,149	15.2%	11.3%	1,600	549	134%
Technique	163	30	18.4%	10.7%	17	13	172%
Soutien administratif	2,224	391	17.6%	11.6%	258	133	152%
Exploitation	5	0	0.0%	9.3%	0	0	0%
TOTAL	18,453	2,846	15.4%	11.6%	2,148	698	132%

Étant donné que les chiffres ont été arrondis, il se peut que les totaux n'arrivent pas à la somme des composants.
 Source : Recensement du Canada de 2006 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 (EPLA).
 *Relation proportionnelle entre la représentation et la disponibilité.

■ Direction ■ Professionnel ■ Administratif ■ Exploitation

Si l'on constate un écart pour les femmes dans une catégorie professionnelle de l'ÉE (CPÉME) où les femmes sont représentées à 50 % ou plus, cet écart ne doit pas être considéré comme significatif. Votre organisation n'est pas tenue de réaliser une étude des systèmes d'emploi ou de fixer des objectifs de recrutement dans son plan d'ÉE en cas d'écarts dans les CPÉME où la représentation des femmes se situe à 50 %, quelle que soit la disponibilité.⁵

⁵ Mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi, RHDCC, <https://www13.rhdcc-hrsdc.gc.ca/emp/W.2.3msM.1.3ntlnf.4@-fra.jsp?cid=aide-help>

Annexe 3 : Ressources pour les employeurs

Modèle de maturité pour les droits de la personne

<http://www.hrmm-mmdp.ca/index-fra.aspx>

Politiques, guides et autres ressources, Commission canadienne des droits de la personne

<http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/publications>

- Guide de la gestion du retour au travail
- Harcèlement : de quoi s'agit-il et comment y réagir? (Le)
- Harcèlement et la Loi canadienne sur les droits de la personne (Le)
- *La Loi canadienne sur les droits de la personne* et vous : un guide explicatif
- Obligation de prendre des mesures d'adaptation (L') – Feuillet d'information
- Obligation de prendre des mesures d'adaptation (L') – Questions et réponses
- Place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif (Une)
- Politiques anti-harcèlement applicables au milieu de travail (Les) – Guide de l'employeur
 - Liste de contrôle : petites organisations
 - Liste de contrôle : moyenne et grandes organisations
- Gabarit pour le développement d'une politique sur les mesures d'adaptation dans le milieu de travail
- Gabarit pour le développement d'une politique anti-harcèlement
- Politique sur le dépistage d'alcool et de drogues
- Politique concernant l'hypersensibilité environnementale
- Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes
- Politique relative à l'embauche préférentielle des Autochtones
- Politiques sur les programmes spéciaux
- Politique sur le VIH/sida
- Grossesse et droits de la personne en milieu de travail – Guide à l'intention des employeurs
- Grossesse et droits de la personne en milieu de travail – Politique et pratiques exemplaires

Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

- Mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi
<https://www13.rhdcc-hrsdc.gc.ca/emp/W.2.3msM.1.3ntInf.4@-fra.jsp?cid=aide-help>
- Autres outils et ressources sur l'équité en matière d'emploi
http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/eq/emp/outils/index.shtml

Annexe 4 : Informations additionnelles

Nom de l'employeur	Ressources humaines et développement des compétences Canada
Nom et titre de la personne-ressource	Madame Heather Quinn, Agente de projets spéciaux
Secteur	Fonction publique fédérale
Nombre d'employés	18, 453 employés
Analyse de l'effectif	L'analyse de l'effectif est datée du 1 ^{er} juillet 2013. Elle est basée sur le Recensement de 2006 et sur l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 (EPLA).
Siège social ou administration centrale	Gatineau (Québec)
Bureaux régionaux	Divers emplacements à travers le Canada
Représentants des employés	Alliance de la fonction publique de Canada Institut professionnel de la fonction publique du Canada Association canadienne des employés professionnels Association canadienne des agents financiers
Agent(e)	Kessie Joseph

C'est la deuxième fois que Ressources humaines et Développement des compétences Canada est soumis à une vérification de l'ÉE. La dernière vérification a donné lieu à un rapport de vérification de l'ÉE envoyé à l'employeur en février 2010.

Cette évaluation a été réalisée selon les pouvoirs contenus à l'article 22 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

RHDCC a été avisé de la tenue possible d'une vérification de la conformité le 4 juin 2013 par le Secrétaire général de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Après avoir revu l'analyse de l'effectif fournie par l'employeur, et considérant les taux de réussite globaux de l'ÉE de l'organisation, la CCDP n'a pas procédé à une vérification de l'ensemble des exigences législatives.

Des entrevues ont été réalisées auprès de l'Agente des projets spéciaux pour obtenir des renseignements supplémentaires.

