

Rapport du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines : Ce que nous avons entendu des réseaux d'employés concernant les recommandations du Groupe de travail et les premiers engagements du gouvernement à l'égard de la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Contents

Remerciements	3
Introduction	3
Méthodologie et approche de consultation	5
Le processus de consultation en chiffres	9
Ce que nous avons entendu	10
Thème 1 : Groupes désignés et collecte des données de sondage.....	10
Expansion des groupes désignés et terminologie	10
Collecte des données de sondage	14
Thème 2 : Soutien aux employés et aux employeurs	16
Consultations véritables	16
Thème 3 : Renforcement de la conformité et de l'application de la loi.....	20
Élimination des obstacles et progrès raisonnables	20
Mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap	22
Surveillance réglementaire, sanctions et plaintes	23
Thème 4 : Amélioration des rapports et de la responsabilité à l'égard du public	25
Observations finales	28
Annexe A : Réseaux interministériels	29
Annexe B : Présentation du processus de consultation visant à moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi	31
Diapositive 1 : Modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	31
Diapositive 2: Contexte	31
Diapositive 3 : But.....	31

Diapositive 4 : Premier thème – Expansion des groupes désignés et terminologie.....	32
Diapositive 5 : Définitions et terminologie.....	32
Diapositive 6 : Recommandations du groupe de travail : définitions et terminologie ..	33
Dispositive 7 : La loi ou les règlements	33
Dispositive 8 : Questions de discussion – définitions et terminologie.....	33
Diapositive 9 : Collecte des données de sondage.....	33
Diapositive 10 : Recommandations du groupe de travail – collecte des données de sondage.....	34
Diapositive 11 : Questions de discussion – consentement et collecte de données	35
Diapositive 12 : Deuxième thème – Soutenir les employés et les employeurs	35
Diapositive 13 : Consultations véritables.....	35
Diapositive 14 : Recommandations du groupe de travail – consultations véritables ...	36
Diapositive 15 : Questions de discussion – consultations véritables.....	36
Diapositive 16 : Troisième thème – Renforcement de l’application de la Loi et conformité	37
Diapositive 17 : Élimination des obstacles et progrès raisonnables	37
Diapositive 18 : Recommandation du groupe de travail: Élimination des obstacles et progrès	38
Diapositive 19 : Questions de discussion: Suppression des obstacles et progrès raisonnables	39
Dispositive 20 : Surveillance réglementaire, pénalités et plaintes.....	39
Dispositive 21 : Recommandations du groupe de travail – surveillance réglementaire, pénalités et plaintes	40
Diapositive 22 : Questions de discussion: surveillance réglementaire et plaintes.....	41
Diapositive 23 : Quatrième thème— Amélioration de l’établissement de rapports et de la reddition de comptes au public	41
Diapositive 24 : Fréquence des rapports et transparence des données.....	41
Diapositive 25 : Recommandations du groupe de travail : fréquence des rapports et transparence des données	43
Diapositive 26: Questions de discussion – évaluation du succès et production de rapports.....	44
Diapositive 27 : Questions de discussion – autres.....	44
Diapositive 28 : Étapes suivantes	44

Remerciements

Le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) tient à remercier les milliers de fonctionnaires qui ont participé aux séances de consultation qui ont été tenues en mai et en juin 2024, et ce, dans des délais très serrés. La méthode d'analyse des commentaires des participants et de rédaction du présent rapport a été conçue de façon à exposer la vaste gamme de points de vue que nous avons entendus au cours de ces séances.

La rédaction de ce rapport a été possible grâce au dévouement inlassable, au leadership et au travail d'équipe dont a fait preuve le personnel du BDPRH, ainsi qu'à la collaboration et au soutien du personnel du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada et de la Commission de la fonction publique du Canada. Nous sommes également reconnaissants envers nos collègues du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et de la Commission de la fonction publique du Canada d'avoir travaillé en collaboration avec le BDPRH en tant qu'animateurs et surveillants du clavardage lors des séances de consultation.

Nous tenons également à remercier tout particulièrement les représentants des réseaux d'employés, les sous-ministres champions de l'équité en matière d'emploi et les membres de leurs équipes qui ont fourni des conseils pendant la planification des consultations, ainsi que les représentants communautaires qui ont prononcé un mot d'ouverture lors des séances de mobilisation.

Introduction

Le [Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) a mené l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* le plus exhaustif depuis son adoption en 1986.

Le 11 décembre 2023, le ministre du Travail et des Aînés, l'honorable Seamus O'Regan, accompagné par l'ex-présidente du Groupe de travail, a annoncé la publication du rapport final de ce dernier : [Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif](#). Le ministre O'Regan a également annoncé les premiers engagements du gouvernement visant à moderniser la Loi. Ces engagements comprennent les suivants :

- créer deux nouveaux groupes désignés aux fins de la Loi : les personnes noires et les membres de la communauté 2ELGBTQI+;
- remplacer le terme « Aboriginal Peoples » par « Indigenous Peoples » dans la version anglaise de la Loi (le terme utilisé en français restant le même, soit

« Autochtones »), et actualiser la définition de manière à ce qu'elle comprenne les Premières Nations, les Métis et les Inuit en conformité avec la [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#);

- remplacer le terme « minorités visibles » par « personnes racisées » et actualiser la définition correspondante;
- actualiser la définition de « personnes handicapées » de façon à ce qu'elle corresponde à celle de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et à ce qu'elle soit plus inclusive.

Les travaux du Groupe de travail ont été l'une des premières permettant d'orienter le processus de modernisation de la Loi. L'étape suivante, consistant en la tenue de séances de consultation, visait à obtenir des commentaires et à déterminer la meilleure façon de mettre en œuvre de manière efficace les possibles changements à la Loi. Voici les thèmes abordés :

1. Groupes désignés et collecte des données de sondage
2. Soutien aux employés et aux employeurs
3. Renforcement de la responsabilisation, de la conformité et de l'application de la loi
4. Amélioration des rapports publics

Le BDPRH assiste le Conseil du Trésor dans son rôle d'employeur de l'administration publique centrale (APC) en favorisant l'excellence de la gestion des personnes et en assurant la cohérence appropriée au sein de la fonction publique. Ce rapport est présenté au nom du BDPRH à titre d'employeur de APC.

À la fin mai 2024, le BDPRH a lancé son processus de consultation sur la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*¹ dans l'ensemble de l'APC. Le présent document résume ce que nous avons entendu au cours des 23 séances de consultation sur la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* que le BDPRH a menées en mai et en juin 2024 auprès de divers réseaux interministériels :

- d'employés appartenant aux groupes en quête d'équité;
- de hauts fonctionnaires responsables de l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion;
- de présidents et de champions de l'équité en matière d'emploi.

Les opinions présentées dans ce rapport sont celles exprimées par les participants et ne correspondent pas nécessairement à celles du BDPRH.

¹ Il convient de noter que les réseaux d'employés comprennent des membres d'organismes distincts tels que l'Agence du revenu du Canada. Toutefois, ce rapport est rédigé pour le compte du personnel de l'APC.

Le BDPRH a consulté séparément le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte, qui a été invité à soumettre sa présentation au Programme du travail directement. Le BDPRH a également collaboré avec le Conseil des ressources humaines pour l'aider à préparer une présentation distincte à l'intention du Programme du travail, qui rend compte du point de vue de l'employeur et reprend les principaux commentaires formulés par les organisations.

Méthodologie et approche de consultation

Le BDPRH est conscient du très court laps de temps dont dispose le Programme du travail pour recueillir des commentaires concernant le rapport final du groupe de travail. Par conséquent, en plus des séances de consultation organisées par le BDPRH, les ministères, les organisations, les groupes et les employés de l'APC ont été invités à envoyer des soumissions écrites directement au Programme du travail avant le 31 juillet 2024.

Les délais serrés ont influé sur l'approche adoptée par le BDPRH pour déterminer le nombre et le format des séances de consultation. Le BDPRH a communiqué avec les réseaux le plus tôt possible lors de la phase de planification pour :

- les informer des consultations à venir et des dates prévues;
- solliciter leur soutien dans la promotion des sessions auprès de leurs membres.

L'approche de consultation a été conçue dans le but de joindre le nombre maximum d'employés concernés dans un court laps de temps, accordant ainsi du temps pour préparer le présent rapport. Au moment de planifier les séances de consultation, le BDPRH a pris les mesures suivantes afin de prioriser l'accessibilité :

- tenir des séances distinctes en français ou en anglais;
- offrir des services de traduction en temps réel des communications (CART) à chaque séance;
- offrir des services en langue des signes américaine (ASL) et en langue des signes québécoise (LSQ) lors des séances auxquelles participaient des personnes vivant avec un handicap (les participants pouvaient demander ces services à n'importe quelle séance).

Le BDPRH a fait la promotion des séances en envoyant des courriels aux intervenants représentant les employés qui figurent sur sa liste et qui travaillent dans le domaine de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Cette liste comprenait les groupes suivants :

- Comités et cercle des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi

- Communauté de pratique des cadres supérieurs désignés sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion
- Réseaux interministériels en quête d'équité, notamment :
 - Réseaux dirigés par des employés noirs et racisés
 - Réseau de la Fierté à la fonction publique
 - Praticiens en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion
 - Réseau des fonctionnaires neurodivergents (Infinité)
 - Réseaux de minorités religieuses
 - Autres

Pour obtenir la liste complète des intervenants qui ont participé à ce processus, voir l'annexe A. Les chefs des unités des ressources humaines ont été informés des séances de consultation et ont été invités à promouvoir les séances au sein de leurs organisations.

Le BDPRH a utilisé le matériel et les questions de consultation élaborés par le Programme du travail pour appuyer le processus de consultation étendu à l'échelle du Canada. Ce matériel comprenait un guide de discussion, des documents de présentation et des questions adaptées aux besoins. Voir l'annexe B pour en savoir plus sur ce matériel de consultation. L'harmonisation des séances de consultation du BDPRH avec le processus de consultation étendu du Programme du travail a favorisé la cohérence et la simplification des commentaires. Le BDPRH a créé une page [GCwiki](#) (seulement accessible sur le réseau du gouvernement du Canada) permettant de s'inscrire et de consulter la documentation de la réunion.

Le BDPRH a mené 23 séances de consultation en mai et juin 2024. L'approche adoptée dans le cadre de ces séances a évolué au fil du temps, en fonction des commentaires reçus de la part des réseaux d'employés et des participants. Par exemple :

- Peu de temps après le lancement des communications sur les séances de consultation, les réseaux ministériels de femmes ont demandé au BDPRH d'organiser une séance visant à recueillir le point de vue des femmes en tant que groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi. Comme il n'existe pas de réseau interministériel des femmes, ni de sous-ministre championne pour les femmes, le BDPRH a ajouté une séance de consultation en français et une en anglais destinée aux femmes.
- Le BDPRH a reformulé les documents de présentation préparés par l'équipe du Programme du travail de manière à orienter les séances sur les premiers engagements du gouvernement visant à élargir les groupes désignés plutôt que de demander si l'ajout de nouveaux groupes désignés suscitait des préoccupations.

- Le BDPRH a modifié la structure des séances de sorte qu'elles commencent par un examen des questions de consultation sous la direction d'un animateur, suivi d'une période de commentaires pour les participants. Cette modification a permis d'offrir aux participants une vue globale des questions à l'étude avant qu'ils formulent leurs commentaires et d'assurer une meilleure gestion du temps pendant les séances.

Étant donné que le taux de participation et de présence aux séances a largement dépassé les attentes, le BDPRH a modifié l'approche de consultation comme suit :

- Ajouter des mesures visant à améliorer la sécurité psychologique des participants :
 - en insistant sur les attentes à l'égard de la participation aux séances et en soulignant les points suivants au début et tout au long de chaque séance :
 - l'obligation de communiquer avec respect;
 - l'importance de la prise en compte des différents points de vue, de même que de la confidentialité des renseignements et de la vie privée des participants;
 - le souci d'utiliser un langage inclusif;
 - en établissant avec les participants et en leur transmettant des règles de participation claires en vue de créer un espace sûr pour la tenue de séances enrichissantes, respectueuses et productives, décrivant les comportements attendus de la part des participants conformément au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*.
- Prolonger d'une heure la durée des séances comptant plus de 150 participants inscrits pour permettre à un plus grand nombre de personnes de s'exprimer, et ajouter des séances au besoin :
 - le plus grand nombre d'inscriptions a été enregistré lors de la séance en anglais à l'intention des femmes (365 participantes à la séance en anglais); pour répondre à cette demande de participation élevée, le BDPRH a divisé la séance en anglais en deux groupes pour pouvoir obtenir le plus de commentaires des participants possible;
 - le BDPRH a prévu une séance supplémentaire à l'intention du personnel racisé vu :
 - toutes les questions de consultation n'ont pas pu être abordées lors de la première séance étant donné le grand nombre de participants (soit

plus de 250); on donnera suite aux commentaires présentés par les participants à la fin de la première séance

- que les participants, à la fin de la première séance, ont suggéré de tenir une séance supplémentaire
- le BDPRH a fait appel à des volontaires du SCT et de la Commission de la fonction publique du Canada afin d’agir comme coanimateurs et surveillants de conversation.
- Mobiliser des professionnels de la santé mentale sensibilisés aux traumatismes pour offrir un soutien lors des séances de consultation comptant un nombre très élevé de participants en raison de la nature sensible de leur contenu. Des professionnels de la santé mentale dévoués étaient en attente pendant les séances et étaient également disponibles le lendemain. Les participants ont reçu de l’information sur la façon de consulter ces personnes-ressources en plus des autres services de soutien proposés dans le cadre du Programme d’aide aux employés.
- Organiser des séances de relaxation en groupe dirigées par un professionnel de la santé mentale sensibilisé aux traumatismes en raison l’effet que les séances de consultation ont eu sur l’équipe chargée de préparer et de diriger les séances. Ces séances étaient offertes aux animateurs, aux surveillants de conversation et aux autres membres du personnel jouant un rôle dans la gestion des consultations.

Le présent document reprend les commentaires que les participants ont formulés de vive voix (consignés dans les traductions en temps réel des communications) ainsi que la transcription des conversations entretenues à chaque séance de consultation. Dans le cadre de la préparation de ce rapport, le BDPRH a déterminé les thèmes communs à tous les commentaires obtenus et a sélectionné des citations précises (présentées de manière anonyme dans le rapport). Les points de vue semblables ont été regroupés et compilés par thème et question. Les commentaires des participants qui n’étaient pas liés à l’examen de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*, bien que précieux et instructifs, ont été considérés comme hors sujet et n’ont pas été intégrés dans le présent rapport.

Le processus de consultation en chiffres

Tableau 1 : Séances distinctes en anglais et en français

Séance	Date	Nombre de participants à la séance en anglais	Nombre de participants à la séance en français	Nombre total de participants
Réseaux de lutte contre le racisme, de l'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion	3 juin 2024	265	79	344
Employés racisés	4 juin 2024	260	60	320
Employés racisés	25 juin 2024	215	Sans objet	215
Employés autochtones	5 juin 2024	95	31	126
Employés 2ELGBTQI+	11 juin 2024	241	45	286
Réseau des employés fédéraux musulmans	12 juin 2024	90	29	119
Réseau des personnes en situation de handicap	13 juin 2024	181	59	240
Réseau des exécutifs noirs	18 juin 2024	240	80	320
Réseau des fonctionnaires juifs et juives	19 juin 2024	138	17	155
Séances destinées aux femmes	20 juin 2024	247	59	306
Réseau des professionnels sikhs de la fonction publique	27 juin 2024	62	0*	62
Nombre total de participants	Sans objet	2 034	459	2 493

* Séance annulée en raison du faible taux d'inscription

Remarque : Les employés ont été invités à participer à toutes les séances auxquelles elles souhaitent assister.

Tableau 2 : Séances bilingues

Séance	Date	Nombre total de participants
Hauts fonctionnaires désignés et remplaçants	28 mai 2024	103
Cercle des champions et des présidents des employés fédéraux autochtones	6 juin 2024	50
Comité des champions et des présidents du personnel racisé	20 juin 2024	189
Nombre total de participants	Sans objet	342

Au total, 2 835 participants ont assisté aux 23 séances de consultation.

Ce que nous avons entendu

Thème 1 : Groupes désignés et collecte des données de sondage

Expansion des groupes désignés et terminologie

Compte tenu des premiers engagements du gouvernement, les questions de consultation sur ce thème ont porté sur les points suivants :

1. les autres groupes qui devraient faire l'objet d'une étude plus approfondie et dont l'inclusion en tant que groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être envisagée;
2. les définitions des groupes désignés – devrait-on les conserver dans la Loi ou les intégrer au Règlement?

Il convient de noter que certains participants ont saisi l'occasion pour donner leur avis sur les recommandations du Groupe de travail au sujet des définitions et de la terminologie. Il convient aussi de signaler que des données désagrégées et intersectionnelles sur l'équité en matière d'emploi par sous-groupes sont accessibles au public sur le site Web [Statistiques sur la diversité et l'inclusion](#) et dans l'outil [Visualisations interactives de données](#) depuis 2020. Des données intersectorielles sont publiées dans les [rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi](#) du gouvernement du Canada depuis 2016-2017, et des données désagrégées ont été publiées pour la première fois dans le rapport de 2018-2019. Les clients peuvent également présenter des demandes au BDPRH pour obtenir des données désagrégées et intersectionnelles.

Voici les **principaux faits saillants** des commentaires entendus :

- L'ajout de deux nouveaux groupes désignés (les travailleurs noirs et les travailleurs de la communauté 2ELGBTQI+) et le maintien des femmes en tant que groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi bénéficient d'un soutien considérable.
- Les participants avaient des opinions mitigées concernant le remplacement du terme « minorités visibles » par « travailleurs racisés ». Certains ont privilégié ce dernier terme, le considérant plus inclusif et plus efficace pour représenter le déséquilibre de pouvoir que laisse sous-entendre le terme « racisé », tandis que d'autres considéraient le terme « minorités visibles » comme dépassé. Pour d'autres, le terme « racisé » a un effet déclencheur. Les commentaires reflètent les consultations récemment publiées et menées par Statistique Canada sur cette terminologie; voir la page [Mobilisation consultative sur le concept de minorité visible](#).
- Des questions ont été posées sur la manière dont le terme « racisé » serait défini.
- La proposition de remplacer le terme « Autochtones » par « travailleurs autochtones » et de favoriser une approche fondée sur les distinctions entre les Premières Nations, les Inuit et les Métis a été largement acceptée.
- Un large consensus est ressorti concernant l'harmonisation de la définition des personnes handicapées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avec celle de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
- On a aussi grandement accepté l'idée d'avoir de multiples facteurs identitaires et d'examiner de façon plus approfondie les différences entre les obstacles et les préjugés fondés sur les caractéristiques physiques et ceux fondés sur les caractéristiques socioculturelles associées à l'ethnicité, à la langue ou aux systèmes de croyances. Ainsi, « au lieu de devoir choisir parmi des sous-groupes tels que les personnes noires ou blanches, les employés pourraient s'identifier de manière plus authentique grâce à un ensemble plus nuancé de facteurs identitaires (p. ex. Noir, patrimoine des Caraïbes, patrimoine irlandais, bouddhiste, multilingue, neurodivergent, homme cisgenre, bisexuel), permettant de reconnaître et de soutenir au moyen d'initiatives ciblées l'histoire et la réalité uniques des diverses communautés.»

Parmi les autres commentaires et considérations présentés par les participants, mentionnons les suivants :

- L'égalité réelle, qui constitue le fondement du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, est le concept juridique voulant que l'on arrive à l'égalité réelle dans les résultats, en mettant l'accent sur l'égalité d'accès et des chances ainsi que sur la

prestation de services personnalisés afin de remédier aux désavantages propres à chacun. Il s'agit d'un objectif et d'un processus qui reconnaît et permet de corriger les inégalités historiques et systémiques. Ce concept, même s'il est décrit dans le rapport du groupe de travail, a été compris à différents niveaux parmi les participants, ce qui a mis en évidence la nécessité de fournir une formation pour susciter une prise de conscience et un soutien accru à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le lieu de travail.

- L'abréviation OSIGEGCS (orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles) a été soulignée comme un élément à examiner, en faisant remarquer que les personnes hétérosexuelles et cisgenres ont elles aussi des orientations sexuelles ainsi que des identités et des expressions de genre. La prise en compte de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre « minoritaire » doit être précisée clairement.

« Je me réjouis de la probabilité que les nouvelles modifications proposées confèrent une certaine protection liée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et à l'expression de genre. » [Traduction]

- L'importance de faire une distinction entre les travailleurs racisés nés au Canada et les travailleurs immigrants racisés a été soulevée, reconnaissant les défis distincts en matière d'emploi que chaque groupe doit surmonter. Il a également été suggéré que les nouveaux arrivants récents (ceux qui ont passé moins de cinq ans au Canada), les francophones et les Arabes soient aussi considérés comme des groupes désignés distincts.
- On a signalé qu'aucune définition ne figure dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* actuelle pour les femmes. La possibilité d'inclure le sexe assigné à la naissance a été soulevée, de même que l'identité de genre et l'expression de genre. Des distinctions relativement aux obstacles supplémentaires à l'emploi auxquels font face les femmes racisées et les femmes qui déclarent leur appartenance à une minorité religieuse ont également été mentionnées.

« Si nous tentons d'obtenir une approche axée sur la preuve et guidée par les données, il serait idéal de connaître les différents groupes visés par l'équité auxquels j'appartiens et qui font l'objet de discrimination dans le lieu de travail. » [Traduction]

Le Réseau des fonctionnaires juifs et juives, le Réseau des employés fédéraux musulmans et le Réseau des professionnels sikhs de la fonction publique ont tous

demandé à ce que les minorités religieuses soient incluses comme groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. D'après ces réseaux, le terme « employés racisés » ne tient pas pleinement compte des situations particulières auxquelles sont confrontées leurs communautés, et ils ont souligné la nécessité d'améliorer la représentation et les options en matière d'auto-identification pour surmonter les obstacles propres aux minorités religieuses dans le lieu de travail.

« La hausse de la discrimination religieuse qui est actuellement observée en milieu de travail est une réalité profondément déplorable. Celle-ci ne fait que renforcer le besoin de comprendre en quoi l'appartenance à une minorité religieuse constitue un obstacle systémique clair et omniprésent. Certains réseaux ont été établis (musulmans, juifs et sikhs) pour se mobiliser à l'égard de cette question et d'autres enjeux liés à la discrimination fondée sur la religion. »
[Traduction]

- On a recommandé d'ajouter à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* la définition du terme « obstacle » se trouvant dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* afin d'assurer une cohérence et d'accroître la compréhension envers les personnes handicapées.
- Il a été demandé de songer à harmoniser les définitions des groupes désignés proposées dans les différentes mesures législatives (par exemple, la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*).

« Nous sommes perplexes quant au fait que le groupe de travail nous recommande d'adopter la définition du terme "handicap" figurant dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* comme remplacement à "personnes handicapées", mais il propose également un terme que je n'ai jamais entendu dans le contexte des handicaps au Canada ou dans le domaine de la neurodivergence. La neurodivergence ne peut pas être limitée aux handicaps psychosociaux ou intellectuels. » [Traduction]

- Des préoccupations ont été soulevées quant à la cohérence dans l'utilisation des termes « personnes », « travailleurs » et « employés ».
- Certains participants ont critiqué l'utilisation du terme « Noir » comme nouveau groupe désigné, car il s'agirait du seul groupe représenté par la couleur et cela pourrait être perçu comme une objectivation des membres. Les participants ont suggéré d'adopter un terme afrocentrique, proposant des sous-catégories qui font

référence aux origines géographiques, au lieu d'utiliser le terme « Noir » pour représenter une catégorie unique.

- Les minorités religieuses et les systèmes de croyances (même s'ils ne sont pas actuellement mis en pratique) formaient un autre groupe thématique qui avait été signalé en tant que groupe désigné aux fins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dont l'inclusion devrait être envisagée, et qui devrait figurer dans la liste fournie lors du recensement canadien. Dans le cadre de la dernière enquête, la spiritualité traditionnelle (Autochtone) et d'autres traditions spirituelles ainsi que les perspectives séculières étaient incluses.

« Pour quelle raison une protection n'a-t-elle pas été conférée aux minorités religieuses en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*? Nous avons maintenant l'occasion d'être proactifs et ne devrions pas attendre encore 30 [ou] 40 ans. L'intersectionnalité est négligée à cet égard, nuisant alors aux minorités religieuses qui subissent de multiples discriminations et qui ne sont pas couvertes par les autres catégories. » [Traduction]

On a demandé aux participants s'ils souhaitaient conserver les définitions des groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, où elles se trouvent actuellement, ou les transférer dans le Règlement.

- La plupart des participants ont indiqué qu'ils préféreraient conserver les définitions dans la Loi plutôt que de les inclure dans le Règlement, soulignant la stabilité et la protection que cela permettrait d'assurer à long terme, quels que soient les changements dans l'environnement politique.

Collecte des données de sondage

Les questions posées lors des séances de consultation sur ce thème étaient les suivantes :

1. La modification de la Loi de sorte à imposer aux employeurs d'obtenir le consentement des employés aux fins de la collecte et de l'utilisation des renseignements recueillis au moyen du sondage de déclaration volontaire soulève-t-elle des préoccupations pour vous? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?
2. Comment relèveriez-vous les défis liés à la déclaration volontaire des employés? Y a-t-il d'autres modifications législatives ou des initiatives de l'employeur qui pourraient être mises en œuvre pour instaurer la confiance des employés et augmenter le taux de réponse au sondage de déclaration volontaire?

Voici les **principaux faits saillants** des commentaires entendus :

- L'importance du formulaire d'auto-identification pour évaluer les objectifs d'équité en matière d'emploi et corriger les cas de sous-représentation a été systématiquement soulignée.
- Des inquiétudes ont été soulevées concernant le fait que les femmes ne sont pas tenues de déclarer leur appartenance, obligeant alors les employeurs à s'appuyer sur des données administratives (par exemple, le système de paye) pour obtenir des renseignements sur la représentation des femmes.
- L'intention et le but de la collecte et de l'utilisation des données doivent être clairs afin de renforcer la confiance des employés. Les participants ont indiqué ne pas bien connaître la manière dont les données d'auto-identification déclaration volontaire recueillies sont utilisées.
- Les commentaires se sont étendus à l'utilisation potentielle de données intersectionnelles. Par exemple, un employé noir déclarerait-il appartenir au groupe des « employés noirs » et des « travailleurs racisés »? Des participants ont demandé de la clarté et de la transparence quant à la manière dont les données intersectionnelles seraient déclarées et comptabilisées.
- Parmi les difficultés soulevées, citons la crainte de répercussions négatives liées à l'auto-identification (par exemple, si le fait de déclarer son appartenance à un groupe pouvait créer un obstacle à l'avancement professionnel) et les problèmes de capacité que peuvent rencontrer les petites organisations.
- L'appropriation de l'identité est une grande préoccupation soulevée par les communautés autochtones et 2ELGBTQ+.

Voici d'autres commentaires formulés par les participants :

- Recueillir les données d'auto-identification des employés permet aux employeurs de trouver où se situent les lacunes en termes d'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion dans diverses organisations. La collecte de ces renseignements aide les employeurs à déterminer s'ils atteignent leurs objectifs liés à l'équité en matière d'emploi et, si ce n'est pas le cas, à corriger les cas de sous-représentation au moyen du recrutement ciblé.
- La manière dont les données sont actuellement consignées dans le cadre de la d'auto-identification pose problème, car les données ne sont pas désagrégées et certaines personnes ont plusieurs identités (par exemple, le fait d'être à la fois une femme et une personne en situation de handicap).

- La suggestion d'inclure le sexe en tant que catégorie distincte de l'identité de genre dans le sondage d'auto-identification a été formulée de sorte que les caractéristiques sexuelles attribuées à une personne à la naissance soient prises en compte.
- Quelques participants ont exprimé des inquiétudes concernant la possibilité de diluer la voix des groupes marginalisés si les employés avaient le droit de déclarer leur appartenance à tous les groupes désignés et sous-groupes qui s'appliquent dans leur cas.
- On a jugé important de préciser clairement les objectifs ou le but de la collecte des données d'auto-identification. Le fait de fournir de l'information sur l'utilisation des données, le processus de collecte, les procédures de traitement des données et les personnes ayant accès aux données permettra de renforcer la confiance des employés et d'encourager l'auto-identification. On a aussi fait valoir qu'il est essentiel de sensibiliser les employés à l'importance que revêt l'auto-identification.

« Notre façon de définir l'inclusion, ou notre façon de définir ces termes, détermine en fait le type de données que nous recueillons, et le type de données que nous recueillons détermine les décisions qui sont prises. » [Traduction]

- Les participants ont souligné la nécessité d'expliquer aux employés la façon dont les données d'auto-identification seraient utilisées à l'avenir pour favoriser la transparence et la responsabilisation, ce qui par la suite permettrait d'accroître la confiance des travailleurs dans le système.
- Il a été suggéré de mettre en œuvre une stratégie pilote pour améliorer le processus de collecte des données d'auto-identification afin que les employés puissent corriger ou mettre à jour leurs renseignements ou en confirmer l'exactitude.

Thème 2 : Soutien aux employés et aux employeurs

Consultations véritables

Les questions posées lors des séances de consultation sur ce thème étaient les suivantes :

1. Auriez-vous des préoccupations si l'on incluait dans la Loi une exigence de créer des comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?

- a. Quel rôle ou quelle fonction pourrait jouer un comité mixte sur l'équité en matière d'emploi pour avoir un effet concret sur l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail?
 - b. Auriez-vous des préoccupations s'il était exigé qu'il y ait un minimum de cinq membres dans un comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, parmi lesquels au moins la moitié seraient des employés qui n'exercent pas de fonctions de gestion? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?
 - c. Auriez-vous des préoccupations à ce que les comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi s'efforcent de représenter chacun des groupes désignés, dans la mesure du possible, comme le recommande le groupe de travail? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?
2. Si aucun comité mixte sur l'équité en matière d'emploi n'est établi, comment pourrait-il y avoir des consultations véritables entre les employeurs et les groupes désignés comme l'exige la Loi?
 3. Quelles approches pourraient être adoptées pour veiller à ce que les personnes appartenant à plus d'un groupe désigné et les membres de sous-groupes participent aux consultations véritables?
 4. Comment les employeurs peuvent-ils recueillir de l'information qualitative sur les expériences en milieu de travail des membres de groupes désignés et de sous-groupes?

Voici les **principaux faits saillants** des commentaires entendus :

- Les points suivants ont été soulevés pour contribuer à la réussite des comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) :
 - Collaborer avec les réseaux en quête d'équité et les inclure afin de soutenir les objectifs du CMEME
 - Établir des lignes de communication directes avec les cadres supérieurs pour accroître leur influence
 - Incorporer les témoignages des employés sur le racisme systémique pour faire avancer les travaux du comité
 - Rendre obligatoire la formation sur les mesures d'équité en matière d'emploi et de responsabilisation
 - Veiller à ce que les décideurs aient une expérience vécue et représentent les groupes désignés

- Maintenir l'équilibre entre les membres du comité et les employés de niveau opérationnel et les cadres supérieurs
- Suivre et évaluer l'état d'avancement des travaux du comité
- Un manque de financement pourrait entraver le bon fonctionnement des CMEME, ce qui entraînerait une participation limitée de la part des employés et une frustration à l'égard de la réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi.

« Je suis entièrement en faveur de la collecte de données de manière intersectionnelle. Je ne pense tout simplement pas que les comités mixtes devraient permettre à une même personne de siéger simultanément à plusieurs comités de sorte que le pouvoir puisse être réparti entre un plus grand nombre d'employés plutôt qu'entre seulement quelques-uns. » [Traduction]

D'autres commentaires reçus des participants lors des séances de consultation ont révélé ce qui suit :

- Pour éviter la « fatigue des comités », les participants appuyaient fortement l'idée de recourir aux comités sur l'équité, la diversité et l'inclusion déjà en place plutôt que d'en créer des nouveaux puisque le nombre de comités existants peut varier selon les ministères.
- Les participants ont estimé que l'élimination des obstacles systémiques à l'équité en matière d'emploi était un aspect crucial à prendre en compte lors de la création de ce type de comité, tout comme l'intégration de la définition des obstacles à l'emploi dans la conception des CMEME.
- Les participants ont souligné l'importance de peaufiner et de repenser les processus d'embauche afin de s'assurer que l'employeur intègre la diversité et l'inclusion par défaut. La pratique consistant à mener des processus de sélection non annoncés a été jugée problématique compte tenu des préjugés apparents et du manque de transparence à l'endroit des candidats. La réalisation d'une réforme du processus de sélection non annoncé et des pratiques connexes, en commençant par les instruments de politique de la Commission de la fonction publique du Canada, a été proposée comme solution possible.
- La création de ces comités est une occasion de discuter des questions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion avec les syndicats et la haute direction.
- Les participants ont suggéré que des réunions obligatoires de ces comités soient tenues en assurant une gouvernance structurée, ce qui comprendrait l'attribution

de rôles et de responsabilités précis à leurs membres et la transmission des procès-verbaux des réunions à l'employeur pour veiller à ce que l'information soit diffusée de manière appropriée.

« Je pense que l'accroissement de la sensibilisation et des possibilités d'apprentissage auprès des fonctionnaires, et plus particulièrement les personnes occupant des postes d'autorité (chefs d'équipe, gestionnaires, directeurs, etc.), est un élément essentiel. Une formation sur la réalité des membres de ces groupes devrait être obligatoire, à mon avis. » [Traduction]

- Une révision de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, effectuée parallèlement à la planification ou à la création d'un CMEME, permettrait d'améliorer la représentativité et de résoudre les problèmes systémiques. Étant donné que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confère aux gestionnaires des pouvoirs décisionnels importants en matière de recrutement, sa révision serait considérée comme nécessaire pour faire en sorte que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* soit efficace, proactive et exhaustive sur le plan de la promotion de l'équité en matière d'emploi et de l'élimination des obstacles sur le marché du travail.
- Si les membres des comités sur l'équité en matière d'emploi chargés de prendre des décisions en matière de diversité et d'inclusion ne sont pas membres de groupes désignés, cela pourrait poser problème. Les décideurs qui participent à ces comités devraient avoir une expérience vécue en tant que membres en quête d'équité pour pouvoir apporter des connaissances qui seront utiles dans le cadre de leurs rôles et orienter les politiques et les modifications législatives requises dans ce domaine.
- La mission d'un CMEME et les mesures à prendre par celui-ci doivent être claires, et le comité doit représenter chaque membre des groupes en quête d'équité, y compris les groupes ethnoculturels ou religieux qui n'ont pas fait partie d'un groupe désigné (par exemple, les minorités religieuses). De plus, pour avoir une incidence, les obligations des CMEME doivent être intégrées dans la Loi. De cette manière, ils seront tenus de produire des rapports et d'atteindre certains objectifs. La suggestion de mener une vérification auprès de ces comités a été formulée afin de tirer des leçons, d'évaluer l'efficacité de ceux-ci et de rectifier le tir s'il y a lieu.
- Des inquiétudes ont été soulevées quant au nombre de comités qui existent actuellement et à la possibilité de chevauchement des travaux que tenterait d'accomplir un CMEME.

« Je vois ici un problème. Je pense qu'il s'agira simplement d'un autre comité qui ne sera pas entendu, comme d'autres l'ont déjà souligné. L'idée serait géniale si le comité avait le pouvoir nécessaire. Il doit avoir la capacité d'inciter les gens à obéir. Il faudrait faire en sorte que les points présentés par ce type de comités, si nous les mettons en place, suscitent l'intérêt d'une certaine manière. »
[Traduction]

Thème 3 : Renforcement de la conformité et de l'application de la loi

Élimination des obstacles et progrès raisonnables

Les questions posées lors des séances de consultation sur ce thème étaient les suivantes :

1. Préférez-vous que la notion d'« obstacle à l'emploi » soit définie comme le propose le groupe de travail, ou comme elle l'est actuellement dans les Interprétations, politiques et guides? Si vous préférez une autre définition, veuillez fournir ladite définition ainsi qu'une justification.
2. Estimez-vous qu'il soit important d'intégrer la définition d'« obstacle » dans la Loi ou le Règlement pour que celle-ci soit exécutoire? Le cas échéant, préférez-vous que la définition soit intégrée dans la Loi ou dans le Règlement? Veuillez expliquer.
3. Quelles approches proactives pourraient être adoptées afin de déterminer, d'éliminer et de prévenir les obstacles au renforcement de l'équité en matière d'emploi?

Voici les **principaux faits saillants** des commentaires entendus :

- Les gestionnaires reconnaissent parfois les obstacles (par exemple, le racisme systémique), mais préfèrent ne pas agir étant donné l'absence de structures de responsabilisation.
- Les biais dans les processus de sélection sont des obstacles systémiques qui nuisent à la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif et ont des répercussions sur l'embauche et le maintien en poste des employés.
- Le terme « obstacle à l'emploi » dans sa forme actuelle n'est pas clairement défini et tend à favoriser l'employeur plutôt que l'employé.
- Les participants ont suggéré de tirer parti du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux pour mesurer l'inclusion et prévoir l'élimination des obstacles.

Voici d'autres commentaires formulés par les participants :

- Il est essentiel de fournir une définition claire des obstacles à l'emploi, car cela permettrait à chacun de comprendre en quoi ils consistent. Les témoignages de personnes ayant été victimes de racisme systémique ont donné des exemples concrets, rendant la définition plus tangible.
 - Exemple : Un gestionnaire qui offre un poste intérimaire à un candidat tout en discriminant les autres candidats compétents illustre une situation dans laquelle la personne lésée ne peut pas facilement contester le processus à cause de la difficulté de prouver la discrimination.
- Afin de favoriser la transparence et l'élimination des obstacles à l'emploi, de nouvelles questions pourraient être envisagées dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Cette idée a été proposée comme moyen de responsabiliser les gestionnaires de la fonction publique fédérale envers les employés et le public.

« Certaines personnes vivant avec un handicap grave sont très compétentes et elles pourraient contribuer à la fonction publique, mais il existe des obstacles comportementaux liés aux mesures d'adaptation devant être prises à leur égard. » [Traduction]

- L'inclusion de membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein des comités de sélection a été suggérée pour accroître la diversité dans le cadre du processus et éliminer certains obstacles et préjugés culturels. De plus, on a proposé que l'adoption d'approches tenant compte des traumatismes en tant que pratique exemplaire soit intégrée à l'embauche, au recrutement et au maintien en poste du personnel.
- Il a été suggéré d'exiger que les employeurs démontrent chaque année qu'ils travaillent véritablement à réduire les obstacles, en établissant un parallèle avec l'obligation de produire des rapports d'étape, comme il est établi dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
- On a aussi proposé d'harmoniser la définition d'« obstacle à l'emploi » avec celles utilisées pour les répercussions préjudiciables, qui sont déjà bien établies dans le droit canadien. Ce faisant, il incomberait aux employeurs de traiter de manière proactive les cas de discrimination systémique au lieu de s'attendre à ce que les employés victimes de discrimination déposent une plainte auprès des systèmes de plainte ou à ce qu'ils s'adressent à un tribunal des droits de la personne.

Mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap

Les participants ont exprimé leurs points de vue sur ce qu'ils considèrent comme des obstacles propres aux personnes en situation de handicap en ce qui concerne les mesures d'adaptation :

- Il est nécessaire de mettre en place un processus plus inclusif et mieux adapté aux personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Certains participants ont exprimé leur frustration à l'égard du processus d'adaptation actuel, qu'ils perçoivent comme étant peu accommodant, et dénué de confiance et de respect envers les employés qui demandent des mesures d'adaptation. Ils jugent la procédure nébuleuse et considèrent que l'employeur et les unités chargées des relations du travail disposent de trop de pouvoir puisqu'ils peuvent refuser des demandes sans explication ni justification, ce qui, selon les participants, favorise une culture de méfiance à l'égard des employés vivant avec un handicap.
- Des préoccupations ont été soulevées concernant les besoins suivants :
 - Mise en œuvre cohérente des politiques s'appliquant aux personnes en situation de handicap.
 - Mesures législatives détaillées visant à assurer la prise de mesures d'adaptation uniformes
 - Production de rapports annuels à des fins de responsabilisation
 - Données désagrégées pour améliorer la compréhension des obstacles
 - Recommandations concrètes et axées sur l'action en vue de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
 - Norme pour la prise de mesures d'adaptation en temps opportun
 - Fonds centralisé pour les mesures d'adaptation
 - Protection de l'anonymat lors de la collecte de données
 - Vérification de la Commission canadienne des droits de la personne et des systèmes d'emploi
 - Pénalités liées aux résultats sur le plan de l'équité en matière d'emploi

« Les personnes en position d'autorité, quelle qu'en soit la raison, dirigent cette culture fondée sur la capacité physique et provoquent beaucoup de souffrances inutiles, nuisant ainsi à la productivité. Si nous souhaitons réellement changer cette culture, nous devons soutenir les personnes en situation de handicap et leur permettre d'assumer leur condition. Je conviens que les personnes en situation de handicap qui réussissent à survivre ici sont fortes, intelligentes et exceptionnelles, et cela mérite d'être souligné. » [Traduction]

- Les participants ont insisté sur l'importance d'adopter un processus d'adaptation qui ne soit pas trop compliqué pour les employés ou les employeurs. Ce processus ne devrait pas créer d'obstacles supplémentaires ou devenir une source de découragement en raison d'une durée excessive.
- Il a été proposé de créer un fonds à l'échelle du ministère pour couvrir les coûts des demandes de mesures d'adaptation. Les gestionnaires qui ont accès à un tel fonds n'auraient pas à obtenir un financement budgétaire pour payer les dépenses liées aux demandes de mesures d'adaptation.

« De nombreuses personnes atteintes de maladies chroniques doivent attendre plusieurs années avant d'obtenir un diagnostic. Dans l'attente de celui-ci, elles nécessitent tout de même des mesures d'adaptation. Un billet médical ne devrait pas être requis pour obtenir des mesures d'adaptation. » [Traduction]

Surveillance réglementaire, sanctions et plaintes

Les questions posées lors des séances de consultation sur ce thème étaient les suivantes :

1. Auriez-vous des préoccupations si un commissaire à l'équité en matière d'emploi était nommé pour appliquer et exécuter la Loi de façon indépendante du ministre du Travail? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?
2. Auriez-vous des préoccupations si le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne s'élargissait de façon à faire appliquer et exécuter la Loi? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?
3. Auriez-vous des préoccupations si les employés avaient le droit de porter plainte s'ils estiment que leur employeur ne respecte pas ses obligations en vertu de la Loi? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?

Voici les **principaux faits saillants** des commentaires entendus :

- Dans l'ensemble, les participants ont appuyé l'idée de nommer un commissaire à l'équité en matière d'emploi pour appliquer et exécuter la Loi de façon indépendante du ministre du Travail. Des inquiétudes ont toutefois été soulevées quant à l'affectation de ressources pour assumer ce rôle.
- Les participants ont suggéré que le processus de nomination du commissaire soit transparent et que ce dernier ait le pouvoir d'exécuter les décisions.

- Le rôle d'un ombudsman a été considéré comme une étape dans le traitement des plaintes.

Voici d'autres commentaires formulés par les participants :

- Certains participants ont estimé que le rôle du commissaire aux langues officielles et celui du commissaire à l'accessibilité sont des modèles à suivre dans la création d'un poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi.
- Il a été suggéré d'établir des objectifs de recrutement pour chacun des groupes désignés et de mettre cette information à la disposition du public comme une façon de fournir les résultats liés à l'équité en matière d'emploi.
- Outre le recrutement et le maintien en poste des membres des groupes désignés, il est nécessaire de revoir le processus de traitement des plaintes pour discrimination afin de garantir que les employés disposent des moyens d'y répondre.
- Des préoccupations ont été exprimées concernant la possibilité d'élargir le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne dans l'application et l'exécution de la Loi. Les participants ont reconnu les défis auxquels l'institution est actuellement confrontée compte tenu du rapport du comité sénatorial² sur les droits de la personne et des conclusions selon lesquelles la Commission a enfreint la disposition de « non-discrimination » des conventions collectives. Il sera nécessaire de garantir la responsabilisation et l'intégrité de la Commission si son rôle devait être élargi de façon à ce qu'elle puisse régler les questions liées à l'équité en matière d'emploi. Il a été suggéré que la vérificatrice générale vérifie l'efficacité de la Commission dans l'exercice de ses fonctions.
- On a proposé d'accorder au commissaire à l'équité en matière d'emploi les mêmes pouvoirs que ceux octroyés au Bureau du vérificateur général. La composition du bureau du commissaire devrait être semblable à la représentation des groupes désignés, et le bureau devrait avoir le pouvoir d'exécuter ses décisions.
- Les examens des systèmes d'emploi devraient être menés en même temps que les vérifications de l'équité afin de garantir l'obtention de résultats.

² Comité sénatorial permanent des droits de la personne : [*Racisme anti-Noirs, sexisme et discrimination systémique au sein de la Commission canadienne des droits de la personne*](#), décembre 2023.

- Il a également été suggéré d'imposer des sanctions aux ministères qui n'atteignent pas les résultats escomptés au chapitre de l'équité en matière d'emploi afin d'améliorer le système en place.
- Lorsqu'on a demandé aux participants s'ils étaient inquiets à l'idée de permettre aux employés de déposer des plaintes lorsqu'ils estiment que leur employeur ne remplit pas ses obligations au titre de la loi, il a été suggéré que les employés portent plainte auprès d'une instance ne faisant pas partie de leur organisation.
- Un participant a suggéré de mettre en place un autre mécanisme de présentation de plaintes dans la fonction publique. Il a été mentionné que le processus actuel de règlement des griefs est très long (par exemple, le traitement des dossiers peut prendre cinq ans) et n'est pas très efficace. Les employés, les ministères, le syndicat et les contribuables bénéficieraient d'un mécanisme amélioré.
- Le rôle de l'ombudsman ministériel a été mentionné comme étant l'une des premières étapes permettant de déposer une plainte contre l'employeur, mais on reconnaît qu'il serait préférable de disposer d'un mécanisme de dépôt des plaintes.
- Les processus en place pour les employés victimes de discrimination au travail ne sont pas clairs. Les syndicats ont été mentionnés comme étant des autorités pouvant aborder ce type de plainte. La visibilité de la Commission canadienne des droits de la personne a été remise en question, car de nombreux employés n'étaient pas au courant de leur rôle dans la gestion des cas d'employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations, comme il est établi dans la Loi.
- Pour promouvoir l'équité en matière d'emploi, les ministères devraient être tenus de surveiller la répartition des groupes désignés au sein de l'effectif, ainsi que de mener des vérifications annuelles démontrant cette répartition en pourcentage des employés membres des minorités visibles et de la communauté 2ELGBTQI+, des employés noirs et des employés membres d'autres groupes marginalisés.

Thème 4 : Amélioration des rapports et de la responsabilité à l'égard du public

Les questions posées lors des séances de consultation sur ce thème étaient les suivantes :

1. Comment définiriez-vous et mesureriez-vous la réussite dans le domaine de l'équité en matière d'emploi?
2. Auriez-vous des préoccupations si la fréquence des rapports (éléments quantitatifs ou narratifs) pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale

était réduite, de sorte qu'elle ne serait plus annuelle, mais trisannuelle? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?

3. Auriez-vous des préoccupations s'il était permis que les données recueillies sur les membres de plus d'un groupe désigné et des sous-groupes soient comprises dans le rapport, aux fins d'adoption d'un point de vue intersectionnel? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?

« [S]i nous souhaitons réellement avoir une main-d'œuvre inclusive qui est véritablement représentative de la société canadienne, cette information est disponible, et nous devrions être en mesure de comparer nos données provenant de nos objectifs d'équité en matière d'emploi aux données du recensement. » [Traduction]

Voici les **principaux faits saillants** des commentaires entendus :

- La réussite peut être mesurée en analysant la stagnation de la carrière des groupes en quête d'équité (par exemple, la progression de la carrière des employés racisés est plus lente) et de l'établissement des indicateurs pour évaluer le degré d'intégration des groupes minoritaires dans le lieu de travail.
- Les participants ont suggéré de mettre à profit un cadre de modèle d'évolution pour soutenir les objectifs à court et à long terme et de comparer les données sur la représentation aux données du recensement.
- En ce qui concerne la possibilité de réduire la fréquence des rapports, les opinions étaient mitigées. Les réseaux préfèrent produire des rapports annuels afin d'assurer un meilleur suivi et contrôle des progrès. Cependant, une réduction de la charge administrative et une attention accrue sur la mise en œuvre sont des points qui ont aussi été soulignés.
- Il a été suggéré que les rapports comportent des méthodes qualitatives et quantitatives pour mesurer la réussite ainsi que des paramètres à court, à moyen et à long terme permettant de comprendre l'évolution de l'équité en matière d'emploi au sein de chaque organisation.

« En ce qui concerne les rapports, je pense qu'une des choses dont je discuterais avec l'autre groupe serait qu'ils soient plus précis. Il est préférable de produire des rapports sur une base annuelle plutôt que tous les trois ans, car de nombreux changements peuvent survenir en trois ans. Certains salariés peuvent obtenir une promotion et d'autres employées peuvent partir en congé de maternité. Je ne pense pas qu'un rapport

tous les trois ans permette de donner une bonne image de la situation que nous essayons d'améliorer ou de changer. » [Traduction]

Voici d'autres points de vue émis par les participants sur ce thème :

- Si le rapport devait être produit tous les trois ans, les données devraient être collectées et analysées sur une base annuelle.
- Le gouvernement fédéral et les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale doivent démontrer qu'ils respectent les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi dans leur lieu de travail, et cette information doit être mise à la disposition du public.
- La réalisation de vérifications ou d'examens tous les cinq ans pourrait être une méthode pour mesurer les progrès réalisés à l'égard de l'équité en matière d'emploi et pour garantir la responsabilisation. L'imposition de sanctions aux organisations qui ne mettent en œuvre aucune mesure d'accessibilité à l'emploi a également été mentionnée comme une façon de faire avancer les objectifs d'équité en matière d'emploi.
- Il faudrait obtenir plus de données désagrégées et intersectionnelles afin de mieux comprendre les obstacles que doivent surmonter les personnes en situation de handicap et d'arriver à les éliminer. Il a été proposé d'ajouter l'emplacement géographique et les langues officielles dans le cadre de l'analyse. Une idée a été avancée selon laquelle on pourrait mesurer la réussite en examinant combien de temps il faut aux organisations pour offrir des mesures d'adaptation aux personnes en situation de handicap.
- La transparence de la présentation des résultats et la divulgation proactive ont été mentionnées comme étant des éléments clés de la responsabilisation. Une fois que les données sur l'équité en matière d'emploi sont disponibles, elles devraient être rendues publiques et communiquées aux médias. En outre, un suivi des résultats devrait être effectué pour veiller à ce que les progrès se rapportent aux objectifs établis.
- Une préoccupation a été soulevée concernant les longues heures de travail que les employés consacrent volontairement aux questions d'équité en matière d'emploi, comme la participation à des réunions, à des activités de consultation et à des activités connexes (par exemple, la rédaction de procès-verbaux). Les participants ont souligné la nécessité de reconnaître ce travail.

- La *Loi canadienne sur l'accessibilité* a été considérée comme le modèle d'une loi bien rédigée, comportant des lignes directrices claires pour l'élaboration de plans d'action, de stratégies, de rapports et de formations visant à appuyer la mise en œuvre.

Observations finales

Le BDPRH est conscient que les commentaires entendus lors des séances de consultation au sujet de la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doivent également être pris en compte dans le cadre d'initiatives connexes, comme la [Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028](#), publiée en juin 2024 alors que les séances de mobilisation étaient commencées.

Le BDPRH a été surpris de constater la collaboration et la participation remarquables des participants aux séances de consultation, soulignant l'importance de ces efforts et de la modernisation de la Loi. Le BDPRH tient à exprimer sa reconnaissance envers l'équipe du Programme du travail, qui a dirigé ce processus de consultation indispensable sur la meilleure façon de mettre en œuvre les premiers engagements du gouvernement du Canada visant à moderniser la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).

Annexe A : Réseaux interministériels

Le BDPRH a consulté plus de 2 500 fonctionnaires et réseaux d'employés sur une période de six semaines en mai et juin 2024. Les communications ont été diffusées par l'intermédiaire des organisations suivantes :

- Conseil des ressources humaines
- Cadres supérieurs désignés sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion – Communauté de pratique et sa composition élargie
- Comités et cercle des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi
 - Comité des champions et des présidents du personnel racisé
 - Cercle des champions et des présidents des employés fédéraux autochtones
 - Comité des champions et des présidents pour personnes handicapées
- Communauté fédérale des minorités visibles
- Réseau des employés fédéraux asiatiques
- Groupe d'appartenance des femmes racisées
- Réseau des ambassadeurs de la lutte contre le racisme
- Réseau des fonctionnaires philippins
- Canadiens d'origine ukrainienne dans la fonction publique
- Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone
- Cercle des hauts dirigeants autochtones
- Réseau des cadres autochtones
- Réseau des employés fédéraux autochtones
- Communauté de pratique pour la formation et le perfectionnement des Autochtones de la fonction publique fédérale
- Initiative Espaces positifs
- Réseau de la Fierté à la fonction publique
- Réseau des fonctionnaires neurodivergents (Infinité)
- Réseau interministériel des présidents de comités des personnes en situation de handicap et en matière d'accessibilité
- Caucus des employés fédéraux noirs

- Caucus des femmes employées noires de la fonction publique fédérale
- Réseau des exécutifs noirs
- Réseau interministériel d'employés noirs
- Réseaux ministériels des femmes
- Réseau des employés fédéraux musulmans
- Réseau des fonctionnaires juifs et juives
- Réseau des professionnels sikhs de la fonction publique

Annexe B : Présentation du processus de consultation visant à moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Ce qui suit représente le contenu du diaporama intitulé « Modernisation de la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi : Engagement avec les réseaux de diversité et d'inclusion » qui a été présenté lors des consultations.

Diapositive 1 : Modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Printemps 2024

Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines

Diapositive 2: Contexte

- Le [Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) a mené l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Loi) le plus exhaustif depuis l'adoption de celle-ci en 1986. Le groupe de travail indépendant a consulté des centaines de partenaires et d'intervenants, y compris des organismes communautaires, des organisations des secteurs public, privé et sans but lucratif, ainsi que des groupes et réseaux de défense d'intérêts.
- Le 11 décembre 2023, le ministre du Travail et des Aînés, accompagné par l'ex-présidente du groupe de travail, a annoncé la publication du rapport final du groupe de travail, [Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif](#), y compris la publication de son [sommaire](#). Le rapport présente un vaste éventail de recommandations sur la façon de moderniser et de renforcer l'équité en matière d'emploi dans les secteurs sous compétence fédérale.
- Le Groupe de travail a été une première étape pour éclairer la modernisation de la Loi. Le gouvernement du Canada collabore maintenant avec les collectivités, les syndicats, les organisations et les employeurs touchés afin de comprendre la meilleure façon de mettre en œuvre efficacement les modifications possibles à la Loi.

Diapositive 3 : But

Le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) collabore à nouveau avec le Programme du travail pour soutenir ce processus d'engagement avec les organisations de l'administration publique centrale, en particulier avec les réseaux des employés en quête d'équité.

Une fois les sessions d'engagement terminées, le BDPRH préparera un rapport de « ce que nous avons entendu » pour résumer les commentaires reçus lors des sessions d'engagement avec les réseaux des employés en quête d'équité, qui sera soumis au Programme du travail.

Il y a quatre thèmes de consultation :

1. l'actualisation du but, des groupes désignés et de la collecte des données d'enquête;
2. le soutien aux employés et aux employeurs;
3. le renforcement de la responsabilisation, de la conformité et de l'application de la loi;
4. l'amélioration de la reddition de comptes à la population.

Nous vous encourageons à répondre à toute question d'intérêt et/ou de pertinence.

Les ministères et les organisations, groupes ou individus sont également invités à soumettre des contributions écrites au Programme du travail avant le 31 juillet 2024 par courriel à EDSC.LEE-EEA.ESDC@labour-travail.gc.ca

Diapositive 4 : Premier thème – Expansion des groupes désignés et terminologie

Diapositive 5 : Définitions et terminologie

La Loi définit actuellement quatre groupes désignés

Autochtones : Les Indiens, les Inuit et les Métis

Minorités visibles : Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche

Personnes handicapées : Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi
- soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.
- la présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail

Femmes (groupe non défini actuellement dans la Loi)

Diapositive 6 : Recommandations du groupe de travail : définitions et terminologie

Le groupe de travail a trouvé que de nombreuses personnes estiment que **le langage qui fait référence aux groupes désignés est désuet** et que **les groupes actuels ne sont pas représentatifs des diverses communautés présentes** sur le marché du travail qui sont confrontées à des obstacles.

Le groupe de travail recommande ce qui suit :

- de créer deux nouveaux groupes désignés pour les travailleurs noirs et les travailleurs de la communauté 2ELGBTQI+
- de remplacer le terme « Autochtones » par « travailleurs autochtones » afin d'utiliser une approche fondée sur les distinctions (Premières Nations, Inuit et Métis)
- de maintenir les femmes en tant que groupe visé par l'équité en matière d'emploi
- Remplacer le terme « minorités visibles » par « travailleurs racisés »
- Utiliser la définition du terme « handicap » de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

En guise de réponse, le **gouvernement du Canada a annoncé [son engagement](#) à mettre en œuvre les recommandations ci-dessus**

Dispositive 7 : La loi ou les règlements

Laisser les définitions dans la loi

- Procure une stabilité car il revient au Parlement d'approuver les modifications

Déplacer les définitions dans le règlement sur l'équité en matière d'emploi

- Procure une plus grande souplesse pour apporter des mises à jour futures et tenir compte de l'évolution du langage

Dispositive 8 : Questions de discussion – définitions et terminologie

En tenant compte des [engagements](#) initiaux du gouvernement :

1. Y a-t-il d'autres groupes qui devraient être examinés de plus près et considérés comme des groupes désignés en vertu de la Loi? Dans l'affirmative, quels sont ces groupes et pourquoi?
2. Conserveriez-vous les définitions des groupes désignés dans la Loi, où elles se trouvent actuellement, ou les intégreriez-vous au Règlement? Pourquoi?

Diapositive 9 : Collecte des données de sondage

La Loi en vigueur exige que les employeurs, aux fins de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, **recueillent et analysent des renseignements** sur l'effectif (y compris

des renseignements recueillis au moyen du questionnaire d'enquête sur l'effectif, aussi connu sous le nom de sondage de déclaration volontaire) **afin de déterminer dans quelle mesure les groupes désignés sont sous-représentés.**

- Le questionnaire d'enquête sur l'effectif **n'est tenu de recueillir que des données sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.**
- **Les femmes ne sont pas visées par les pratiques en matière de déclaration volontaire**, ce qui signifie que les employeurs peuvent utiliser d'autres sources, comme les données administratives (p. ex. par l'entremise d'un système de paye), pour identifier les femmes, et ce afin de satisfaire aux exigences en matière de collecte de données et d'analyse de l'effectif.
- Selon la Loi et le Règlement, les renseignements recueillis, y compris au moyen du questionnaire d'enquête sur l'effectif, **sont confidentiels et ne doivent être utilisés que pour permettre à l'employeur de remplir ses obligations** en vertu de la Loi.
- **Le langage sur le consentement n'est pas explicite dans la Loi**

Diapositive 10 : Recommandations du groupe de travail – collecte des données de sondage

Le rapport du groupe de travail souligne les défis liés à la collecte de données et à la transparence, ainsi que l'importance de recueillir des données fondées sur les distinctions, intersectionnelles et désagrégées afin de mieux surmonter les obstacles.

Le groupe de travail recommande ce qui suit :

- Exiger aux employeurs qu'ils demandent à tous les employés de remplir le **sondage de déclaration volontaire au moment de leur embauche initiale, tous les ans et lorsqu'ils quittent** leur employeur.
- Rendre obligatoire pour les employés de répondre au sondage de déclaration volontaire, mais de **maintenir le caractère volontaire de la divulgation des données** (p. ex. l'employé aurait la possibilité de répondre « je préfère ne pas indiquer » à chaque question).
- Rendre les sondages de déclaration volontaire **disponibles en formats accessibles**, y compris tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les sous-groupes désagrégés, et **préciser que les employés peuvent s'identifier**

comme étant membres de plus d'un groupe d'équité en matière d'emploi et de plus d'un sous-groupe désagrégé, le cas échéant.

Diapositive 11 : Questions de discussion – consentement et collecte de données

1. a) La modification de la Loi de sorte à imposer aux employeurs d'obtenir le consentement des employés aux fins de la collecte et de l'utilisation des renseignements recueillis au moyen du sondage de déclaration volontaire soulève-t-elle des préoccupations pour vous? Dans l'affirmative, comment pouvons-nous y répondre?

Cette approche est conforme aux arguments généraux énoncés dans le rapport du groupe de travail selon lesquels il faut renforcer la confiance des employés tout en continuant à assurer le maintien de la protection des renseignements personnels.

- b) Comment relèveriez-vous les défis liés à la déclaration volontaire des employés? Y a-t-il d'autres modifications législatives ou des initiatives de l'employeur qui pourraient être mises en œuvre pour instaurer la confiance des employés et augmenter le taux de réponse au sondage de déclaration volontaire?

Remarques du BDPRH : Grâce à la centralisation de la collecte de données d'auto-identification au sein du BDPRH, les ministères joueront un rôle important dans la communication des aspects obligatoires et volontaires du questionnaire d'auto-identification et contribueront à instaurer la confiance dans le processus.

Diapositive 12 : Deuxième thème – Soutenir les employés et les employeurs

Diapositive 13 : Consultations véritables

En vertu de la Loi, les employeurs doivent **consulter les représentants des employés et les agents négociateurs**, pour :

- **avoir leur avis** sur l'assistance que les représentants pourraient apporter pour faciliter la réalisation de l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif, et la communication aux employés sur les questions liées à l'équité en matière d'emploi
- **avoir leur avis** sur la préparation, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi
- **déterminer les moyens** pouvant minimiser les effets négatifs que l'exercice d'un droit d'ancienneté prévu par une convention collective peut avoir, en cas de mise à pied ou de rappel, sur les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés.

À l'heure actuelle, les employeurs **doivent communiquer aux employés des renseignements** concernant l'objectif, les mesures et les progrès réalisés dans la mise en

œuvre de l'équité en matière d'emploi, mais **ils n'ont pas à consulter les membres des groupes désignés.**

Diapositive 14 : Recommandations du groupe de travail – consultations véritables

Le groupe de travail souligne l'importance **d'un dialogue bilatéral** entre les employeurs et les employés et de collaborer continuellement avec les membres des groupes désignés afin de mieux comprendre leur expérience et d'éliminer les obstacles à l'emploi auxquels ils sont confrontés.

Le groupe de travail recommande ce qui suit :

- Instaurer une **exigence législative aux fins de la mise sur pied de comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi** (composés de représentants de la direction et des employés, dans le but de créer des espaces de collaboration pour identifier et supprimer les obstacles).
- Offrir une **formation aux membres du comité** pour les aider à assumer leurs responsabilités.
- Aspirer à ce que la composition du comité soit **représentative de chaque groupe d'équité en matière d'emploi** et de **l'ensemble du cycle de vie professionnel**.
- Assurer une **protection complète** aux membres du comité en vertu de la Loi **contre les représailles** de l'employeur ou de l'agent négociateur.
- Permettre aux membres du **comité de recueillir, d'analyser et d'examiner les données pertinentes** pour aider l'employeur à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

Diapositive 15 : Questions de discussion – consultations véritables

1. Auriez-vous des préoccupations si on incluait dans la Loi une exigence de créer des comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi? Dans l'affirmative, que pourrions-nous faire pour y répondre?
 - a. Quel rôle ou fonction pourrait jouer un comité mixte sur l'équité en matière d'emploi pour avoir un effet concret sur l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail?
 - b. Auriez-vous des préoccupations s'il était exigé qu'il y ait un minimum de cinq membres dans un comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, parmi lesquels au moins la moitié seraient des employés qui n'exercent pas de fonctions de gestion? Dans l'affirmative, que pourrions-nous faire pour y répondre?

- c. Auriez-vous des préoccupations à ce que les comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi s'efforcent de représenter chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, dans la mesure du possible, comme le recommande le groupe de travail? Dans l'affirmative, que pourrions-nous faire pour y répondre?
2. Si aucun comité mixte sur l'équité en matière d'emploi n'est établi, comment pourrait-il y avoir des consultations véritables entre les employeurs et les groupes visés par l'équité en matière d'emploi comme l'exige la Loi?
3. Quelles approches pourraient être adoptées pour veiller à ce que des personnes de plus d'un groupe désigné ou membres de sous-groupes participent aux consultations véritables?
4. Comment les employeurs peuvent-ils recueillir de l'information qualitative sur les expériences en milieu de travail des personnes faisant partie de groupes désignés ou de sous-groupes?

Diapositive 16 : Troisième thème – Renforcement de l'application de la Loi et conformité

Diapositive 17 : Élimination des obstacles et progrès raisonnables

En vertu de la Loi, les employeurs doivent réaliser ce qui suit :

1. **Collecte de renseignements sur l'effectif et analyse de l'effectif** : les employeurs doivent recueillir des données et effectuer une analyse pour déterminer s'il y a sous-représentation au sein de l'effectif
2. **Étude des systèmes d'emploi** : Lorsqu'il y a une situation de sous-représentation, les employeurs sont tenus d'étudier leurs systèmes d'emploi, leurs politiques et leurs pratiques afin d'identifier les obstacles à l'emploi entraînant la sous-représentation. Une étude se fait uniquement lorsqu'une situation de sous-représentation a été identifiée
3. **Plan d'équité en matière d'emploi** : Les employeurs doivent utiliser les résultats de leur analyse de l'effectif et de leur étude des systèmes d'emploi, le cas échéant, pour préparer un plan d'équité en matière d'emploi détaillant les actions et les mesures qu'ils comptent prendre pour éliminer les obstacles à l'emploi et corriger toute situation de sous-représentation. Les plans doivent être mis à jour au moins une fois tous les trois ans.

Les employeurs doivent prendre toutes **les mesures raisonnables** en vue de la mise en œuvre de leur plan d'équité en matière d'emploi et **assurer le suivi pour évaluer si des progrès raisonnables sont réalisés**

Les employeurs doivent fournir **des efforts raisonnables** pour mettre en œuvre le plan d'équité en matière d'emploi et pour **suivre et évaluer si des progrès raisonnables sont réalisés**.

Les employeurs ont également l'obligation d'éliminer les obstacles à l'emploi.

Actuellement, les obstacles à l'emploi ne sont pas définis dans la Loi. Cependant, le Programme du travail fournit la définition suivante dans les [Interprétations, politiques, et guides](#) (IPG-113) :

Un obstacle à l'emploi est une règle ou un usage en matière d'emploi qui a un impact négatif disproportionné sur un ou plusieurs membres des groupes désignés (impact) et qui :

- n'est pas conforme aux droits de la personne ou à la législation du travail (légalité)
- n'est pas appliqué de manière cohérente dans l'ensemble de l'organisation (cohérence)
- n'est pas nécessaire au fonctionnement sûr et efficace de l'organisation (validité), ou
- peut faire l'objet de mesures d'adaptation pour réduire ou éliminer l'impact négatif (caractère accommodant)

Diapositive 18 : Recommandation du groupe de travail: Élimination des obstacles et progrès

Dans le rapport du groupe de travail, il est indiqué que le mot « **obstacle** » **est utilisé de manière incohérente, et que le processus d'élimination des obstacles n'est pas proactif ni suffisamment exhaustif**. Le groupe de travail soulève également que la Loi n'énonce pas clairement comment des progrès raisonnables doivent être réalisés.

Le groupe de travail recommande ce qui suit :

- **Définir les « obstacles »** dans la Loi comme des « pratiques qui touchent les groupes visés par l'équité d'une manière négative disproportionnée »
- Élaborer des lignes directrices qui comprennent des **pratiques pour cerner et éliminer les obstacles**, et qui présentent la façon de réaliser des examens des systèmes d'emploi qui cernent et éliminent les obstacles.
- Préciser que **l'élimination des obstacles s'applique à chaque étape du cycle de vie de l'emploi**, et prévoir que le Règlement ou les lignes directrices élaborées dans le cadre de celui-ci soutiennent une élimination complète des obstacles et l'établissement de rapports à ce sujet.

La Loi doit être modifiée pour que les employeurs comprennent bien qu'ils ont l'obligation de réaliser des **progrès raisonnables** pour atteindre et soutenir l'équité en matière d'emploi.

Diapositive 19 : Questions de discussion: Suppression des obstacles et progrès raisonnables

1. Préfereriez-vous que la notion d'« obstacle » soit définie comme le propose le groupe de travail, ou comme elle l'est actuellement dans les Interprétations, politiques et guides? Si vous préférez une autre définition, veuillez fournir ladite définition ainsi qu'une justification.
2. Estimez-vous qu'il soit important d'intégrer la définition d'« obstacle à l'emploi » dans la Loi ou le Règlement pour que celle-ci soit exécutoire? Le cas échéant, préféreriez-vous que la définition soit intégrée dans la Loi ou dans le Règlement? Veuillez expliquer.
3. Quelles approches proactives pourraient être adoptées afin de déterminer, d'éliminer et de prévenir les obstacles au renforcement de l'équité en matière d'emploi?

Remarques du BDPRH: La disponibilité au sein de la population active (DPA) est la référence actuelle utilisée par les organisations de l'administration publique centrale pour évaluer s'il existe une sous-représentation. Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) travaille avec le Programme du travail et Statistique Canada pour obtenir les données nécessaires au calcul de la DPA. Une fois prêts, le SCT fournit des estimations de la DPA aux organisations de l'administration publique centrale.

Diapositive 20 : Surveillance réglementaire, pénalités et plaintes

La responsabilité de **la conformité et de l'application en vertu de la Loi est partagée** entre le ministre du Travail et la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

Le ministre du Travail:

- est responsable **des activités de conformité** aux obligations des employeurs privés sous réglementation fédérale en matière de production de rapports
- peut émettre des avis de **sanction pécuniaire** aux employeurs qui ne respectent pas la Loi (p. ex. ne déposent pas de rapports)
- À l'heure actuelle, **les sanctions pour les employeurs qui omettent de produire le rapport sur l'équité en matière d'emploi** ou d'inclure les renseignements requis, ou qui fournissent sciemment des renseignements faux ou trompeurs

s'élèvent au plus à 10 000 \$ pour une seule infraction ou au plus à 50 000 \$ pour des violations répétées ou continues

La CCDP :

- Effectue des contrôles d'application des programmes d'équité en matière d'emploi des employeurs sous réglementation fédérale des secteurs public et privé en vertu de la Loi
- La Commission aborde les domaines de non-conformité avec les employeurs. Elle peut aussi ordonner des mesures correctives, comme l'émission d'un ordre
- Le président du Tribunal canadien des droits de la personne peut constituer un **tribunal de l'équité en matière d'emploi** si un employeur demande une révision de la décision du contrôle d'application de la Commission ou si la Commission fait une demande d'ordonnance visant à confirmer l'ordre
- **Les employés ne disposent d'aucun recours officiel** si un employeur leur semble manquer à ses obligations législatives

Dispositive 21 : Recommandations du groupe de travail – surveillance réglementaire, pénalités et plaintes

Le groupe de travail trouve inefficace la répartition des rôles relatifs à la conformité et l'application de la Loi. Il a fait valoir que les employés et leurs représentants devraient disposer de mécanismes législatifs pour porter plainte.

Le groupe de travail recommande ce qui suit :

<p>Le gouvernement nomme un commissaire à l'équité en matière d'emploi pour faire appliquer la Loi</p>	<p>Établir un mécanisme de dépôt de plaintes pour les employés qui estiment que leur employeur ne respecte pas ses obligations en vertu de la Loi</p>
<p>Le commissaire à l'équité en matière d'emploi nouvellement nommé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serait indépendant et rendrait compte directement au Parlement • Prendrait en charge les responsabilités du ministre du Travail en vertu de la Loi, y compris l'orientation et l'application 	<p>Réviser le nom et le rôle du tribunal de l'équité en matière d'emploi afin qu'il soit aussi en mesure d'examiner les décisions, si un employé ou le représentant d'un employé le demande, et il pourrait avoir un rôle à jouer dans le cadre du nouveau mécanisme de dépôt de plaintes des employés</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Recueillerait des renseignements sur les pratiques et les politiques d'emploi des employeurs visés • Superviserait les règlements et effectuerait des vérifications • Répondrait aux plaintes au sujet du non-respect des obligations de l'employeur en matière d'équité et mènerait des enquêtes 	
<p>Autoriser le commissaire à l'équité en matière d'emploi à rejeter une plainte, sauf si le plaignant fournit suffisamment d'éléments de preuve</p>	<p>Actualiser les pénalités et les harmoniser avec d'autres pénalités semblables en vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> et de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>, en fonction de la taille et de la nature de l'employeur et du niveau de non-conformité</p>

Diapositive 22 : Questions de discussion: surveillance réglementaire et plaintes

1. Auriez-vous des préoccupations si un commissaire à l'équité en matière d'emploi était nommé pour appliquer et exécuter la Loi de façon indépendante du ministre du Travail? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous en tenir compte?
2. Auriez-vous des préoccupations si le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne s'élargissait de façon à faire appliquer et exécuter la Loi? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous en tenir compte?
3. Auriez-vous des préoccupations si les employés avaient le droit de porter plainte s'ils estiment que leur employeur ne respecte pas leurs obligations en vertu de la Loi? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?

Diapositive 23 : Quatrième thème— Amélioration de l'établissement de rapports et de la reddition de comptes au public

Diapositive 24 : Fréquence des rapports et transparence des données

Les employeurs sont tenus de produire un rapport annuel qui contient les éléments suivants :

1. Une section **quantitative** qui décrit :

- le secteur d'activité et l'emplacement du lieu de travail*
- le nombre d'employés et le nombre de membres de chacun des groupes désignés†
- les données agrégées sur l'écart salarial*
- les données et la représentation des membres des groupes désignés pour :
 - les catégories professionnelles des employés³
 - les fourchettes salariales des employés
 - le nombre d'employés embauchés, promus et ayant quitté leur emploi

2. Une section **narrative** qui décrit :

- les mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus
- les consultations menées auprès de l'employeur et des représentants des employés sur l'équité en matière d'emploi[§]

[Notes sur la diapositive 24]

* Non applicable aux rapports de la fonction publique fédérale.

† Les employeurs de la fonction publique fédérale doivent également filtrer ces informations par ministère et par province.

‡ Au sein de l'effectif de l'employeur pour le secteur public fédéral et des groupes professionnels dans lesquels leurs employés sont employés pour le secteur privé sous réglementation fédérale.

§ Le secteur privé sous réglementation fédérale rend compte des consultations entreprises « au cours de la période de référence concernant la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. »

Les employeurs doivent fournir une copie de leurs rapports complets aux représentants des employés.

En 2024, le gouvernement du Canada a lancé un nouveau site Web, [Equi'Vision](#). Le site est un outil de visualisation des données provenant des rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi (c.-à-d. la section quantitative) des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus. Le site Web facilite la recherche et la comparaison des données sur les taux de représentation et les écarts de salaire qui sont déclarées par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale au sujet des quatre groupes désignés en vertu de la Loi.

Le site découle des **mesures de transparence salariale** qui ont été instaurées en 2020 et qui visent à améliorer l'équité en milieu de travail.

Diapositive 25 : Recommandations du groupe de travail : fréquence des rapports et transparence des données

Le groupe de travail a entendu que **les employeurs et les groupes visés par l'équité ne sont pas satisfaits du processus actuel de production de rapports**. Le rapport souligne l'importance d'inclure **des données désagrégées et intersectionnelles** dans le cadre de la production des rapports. Toutefois, certains employeurs ne savaient pas qu'ils pouvaient aller au-delà des exigences de la Loi lors de la collecte de données. En outre, **la production de rapports annuels** dans le cadre de la Loi a entraîné **beaucoup de travail pour les employeurs**. Il précise également que la production de rapports est principalement axée sur **la représentation numérique** plutôt que sur **la résolution des problèmes qualitatifs**, comme **l'élimination complète des obstacles**.

Le groupe de travail recommande que :

- La Loi précise que la collecte de données et la production de rapports au sujet des membres des sous-groupes sont autorisées, et qu'elle permette la prise de mesures spéciales visant à améliorer l'embauche, la promotion et le maintien en poste des membres des sous-groupes qui font face à une sous-représentation élevée
- Le commissaire à l'équité en matière d'emploi élabore des outils qui favorisent la diffusion publique, appropriée et accessible des rapports des employeurs, et qui sont conformes aux lois sur la protection des renseignements personnels
- Le Règlement ou les lignes directrices comprennent des directives détaillées sur la façon de recueillir des données désagrégées et de produire des rapports de manière pertinente, ce qui appuierait l'adoption d'un point de vue intersectionnel pendant la mise en œuvre des obligations relatives à l'équité en matière d'emploi
- Le Règlement ou les lignes directrices fournissent des directives pour éviter de fausser les rapports si des personnes sont comptées plusieurs fois dans les groupes désagrégés ou intersectionnels
- Les exigences en matière de production de rapports pour les employeurs visés soient harmonisées avec d'autres processus similaires de production de rapports, comme ceux qui sont mentionnés dans la Loi sur l'équité salariale et la Loi canadienne sur l'accessibilité
- L'on crée un site de gouvernement ouvert afin que tous les rapports soient disponibles dans une base de données accessible et consultable
- La production de rapports par les employeurs, notamment les examens des systèmes d'emploi, soit effectuée par tous les employeurs visés selon un cycle trisannuel

Diapositive 26: Questions de discussion – évaluation du succès et production de rapports

Remarques du BDPRH : En vertu de l'article 21 de la Loi, le SCT rend actuellement compte de l'état de l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble de l'administration publique centrale au moyen d'un rapport annuel consolidé.

1. Comment définiriez-vous et mesureriez-vous la réussite dans le domaine de l'équité en matière d'emploi?
2. Auriez-vous des préoccupations si la fréquence des rapports (sections quantitative ou narrative) pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale était réduite, de sorte qu'elle ne serait plus annuelle, mais trisannuelle? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?
3. Auriez-vous des préoccupations s'il était permis que les données recueillies sur les membres de plus d'un groupe désigné et des sous-groupes soient comprises dans le rapport, aux fins d'adoption d'un point de vue intersectionnel? Dans l'affirmative, comment pourrions-nous y répondre?

Diapositive 27 : Questions de discussion – autres

1. Avez-vous d'autres suggestions à formuler au gouvernement du Canada concernant la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en lien avec les thèmes discutés aujourd'hui?
2. Quels seraient les changements les plus importants que l'on devrait apporter pour réaliser des progrès concrets dans le domaine de l'équité en matière d'emploi au cours des prochaines années?
3. À l'heure actuelle, y a-t-il des exigences relatives à l'équité en matière d'emploi qui n'ont aucune utilité, selon vous?

Diapositive 28 : Étapes suivantes

- Le 31 Juillet – date limite du BDPRH pour soumettre le sommaire "Ce que nous avons entendu" au Programme du Travail
- Le Programme du travail utilisera les commentaires reçus lors des consultations pour guider les modifications à apporter à la Loi.

Merci!