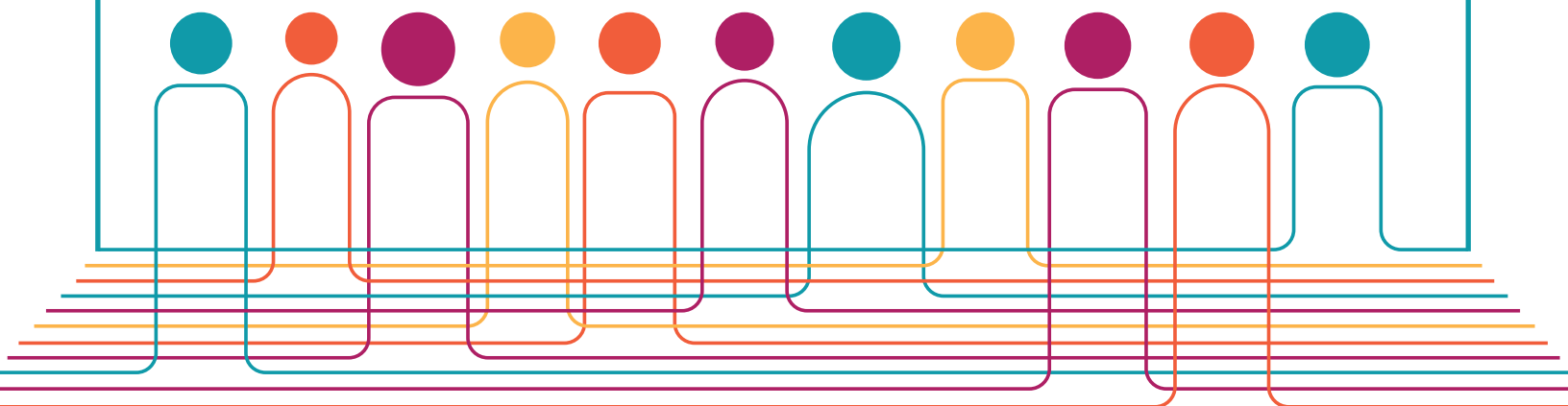


SCFP

ÉQUITÉ EN EMPLOI

Pour une main-d'œuvre à l'image de nos communautés



Service des droits de la personne du SCFP | Août 2026

Téléchargez ce guide et commandez des copies imprimées
à scfp.ca/équité-emploi.



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Qu'est-ce que la discrimination?.....	2
Qu'est-ce que l'équité en emploi?.....	5
Pourquoi l'équité en emploi est-elle importante?.....	6
Équité en emploi et législation	8
Réglementation fédérale.....	8
Réglementation provinciale	9
Programmes spéciaux	10
Équité en emploi : répondre aux critiques.....	12
Préoccupations concernant la discrimination.....	13
Préoccupations concernant l'ancienneté	13
Préoccupations concernant les compétences.....	13
Que peuvent faire votre section locale et votre employeur?.....	15
Pistes d'action pour votre section locale	15
Pistes d'action pour l'employeur.....	15
Élaborer un programme d'équité en emploi	17
Étape 1 : Repérer les obstacles dans votre milieu de travail	17
LISTE DE VÉRIFICATION : OBSTACLES À REPÉRER LORS DE L'EXAMEN DU MILIEU DE TRAVAIL	17
Étape 2 : Négocier une clause sur l'équité en emploi dans votre convention collective	19
Étape 3 : Élaborer et mettre en œuvre le programme d'équité en emploi.....	22
LISTE DE VÉRIFICATION : ÉTAPES À SUIVRE POUR LE COMITÉ MIXTE D'ÉQUITÉ EN EMPLOI	23
Conclusion	24
Glossaire	25
Exemples de clauses de convention collective sur l'équité en emploi	27



Introduction

Le SCFP est fier d'être un leader dans la lutte pour des milieux de travail plus inclusifs et représentatifs. Nos communautés méritent des services publics à l'image des gens qui y vivent et y travaillent.

L'équité en emploi est un élément essentiel de ce travail. Les programmes d'équité en emploi contribuent à éliminer les obstacles dans nos milieux de travail afin de favoriser la réussite des groupes victimes de discrimination historique et actuelle.

Ce guide s'adresse aux équipes de négociation du SCFP, aux comités exécutifs des sections locales, aux comités d'équité et à l'ensemble des membres du SCFP qui se mobilisent pour faire progresser les droits de la personne. Il contient de l'information sur la discrimination et l'équité en emploi, des exemples de clauses de convention collective à négocier et des listes de vérification pour soutenir la progression de votre travail.

Ce guide vous aidera à élargir vos connaissances, à repérer les obstacles et à négocier des changements dans votre milieu de travail. Obtenez l'aide de votre personne conseillère du SCFP et de votre spécialiste des droits de la personne pour rédiger et négocier les clauses qui répondront le mieux aux besoins de votre section locale.

Les membres du SCFP ont remporté d'importantes victoires à la table de négociation et réalisé des avancées majeures pour l'équité en emploi. Par exemple, les membres du secteur des services sociaux ont négocié des dispositions d'équité en emploi qui permettent l'embauche ciblée afin de former des équipes diversifiées, dans le respect de la convention collective.

Dans le secteur des bibliothèques, où 85 % de la main-d'œuvre est féminine et 12 % est racisée, des sections locales ont négocié l'organisation de rencontres sur l'équité en emploi et intégré des objectifs d'équité en emploi dans le cadre du travail de leurs comités d'évaluation des emplois.

Ces victoires démontrent la volonté et la capacité des membres du SCFP de créer des milieux de travail équitables et représentatifs. Chaque jour, les membres du SCFP font progresser l'équité en emploi dans leurs milieux de travail et leurs sections locales en négociant de nouvelles clauses dans leurs conventions collectives et en créant des espaces pour s'opposer à la discrimination et apprendre de l'expérience des autres.

Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec le Service des droits de la personne du SCFP à egalite@scfp.ca.



Qu'est-ce que la discrimination?

Avant d'aborder la question de l'équité en emploi, il est important de connaître les différentes formes que peut prendre la discrimination au travail et ses répercussions possibles sur les membres.

Voici une définition des principaux concepts.

La **discrimination** survient lorsqu'une personne ou un groupe de personnes est victime d'un traitement négatif pour des raisons comme la race, l'âge, un handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, la religion, l'origine ethnique ou le statut juridique. C'est ce qu'on appelle des « motifs de discrimination ». Ces opinions proviennent souvent de systèmes de croyances comme le colonialisme, la religion et la culture. La législation sur les droits de la personne régissant votre milieu de travail contient une liste des motifs de discrimination illicites, aussi appelés « caractéristiques protégées ».

La **discrimination directe** se produit lorsque des personnes ou des organisations refusent intentionnellement à certaines personnes des avantages dont d'autres profitent. Un exemple de ce type de discrimination au travail est l'exclusion historique des personnes 2ELGBTQI+ de l'armée canadienne. Cette politique discriminait les gens en fonction de leur orientation sexuelle et constituait un obstacle important pour les membres de la communauté 2ELGBTQI+, qui ne pouvaient pas s'engager dans l'armée, encore moins espérer en gravir les rangs.

Un **préjugé implicite** désigne une préférence ou une attitude tacite, indirecte ou enracinée, le plus souvent inconsciente, qui est modelée par les croyances, les valeurs, la culture, le milieu, l'éducation, les normes sociales, les stéréotypes ou les expériences personnelles. Les préjugés implicites peuvent privilégier ou écarter des personnes ou des groupes en raison, entre autres, de leur race, de leur couleur de peau, de leur ascendance, de leur origine nationale ou ethnique, de leur classe sociale, de leur langue, de leurs croyances religieuses, de leur âge, de leurs capacités physiques, de leur orientation sexuelle, de leur identité et expression de genre, et de leurs caractéristiques sexuelles¹.

La **discrimination intersectionnelle** est vécue par une personne qui est membre de plus d'un groupe d'équité. Les obstacles sont plus nombreux pour les membres qui subissent des formes intersectionnelles de discrimination.

Les formations sur la sécurité culturelle au travail sont une ressource précieuse pour mieux comprendre ces formes de discrimination. Une plus grande sensibilisation et une meilleure compréhension de différentes perspectives et expériences favorisent la création d'un environnement de travail plus sécuritaire et bienveillant pour tout le monde.

¹ Il s'agit d'une traduction de la définition tirée du glossaire sur la justice raciale du SCFP-Colombie-Britannique, qui a été rédigée par son comité de membres racisé(e)s.

Discrimination indirecte et systémique

L'équité en emploi vise à éliminer toutes les formes de discrimination, mais cible particulièrement la discrimination *indirecte* et *systémique*. Son objectif est de repérer et d'éliminer les obstacles qui empêchent une réelle équité. Pour comprendre l'équité en emploi, il faut d'abord comprendre ces deux formes de discrimination.

La discrimination indirecte au travail peut, par exemple, prendre la forme d'une politique ou d'une nouvelle pratique qui semble neutre, mais qui comporte un effet discriminatoire en vertu des lois en vigueur. Une directive présentée par l'employeur comme étant neutre pourrait constituer un obstacle pour certaines personnes protégées par la législation sur les droits de la personne. Ce qui importe, ce n'est pas l'intention derrière une mesure, mais ses effets.

Voici un exemple de discrimination indirecte : un employeur insiste pour que l'ensemble du personnel travaille un certain jour de la semaine, sans accommoder les personnes qui ne peuvent pas le faire pour des raisons religieuses. La discrimination indirecte peut être difficile à percevoir. On la qualifie d'involontaire : les choses sont comme ça, tout simplement.

Un autre exemple serait un employeur qui n'autoriserait pas la modification des uniformes. Même si l'employeur présente cette décision comme étant neutre, elle constitue en réalité un obstacle pour quiconque porte une kippa, un turban ou un hijab pour des raisons religieuses.

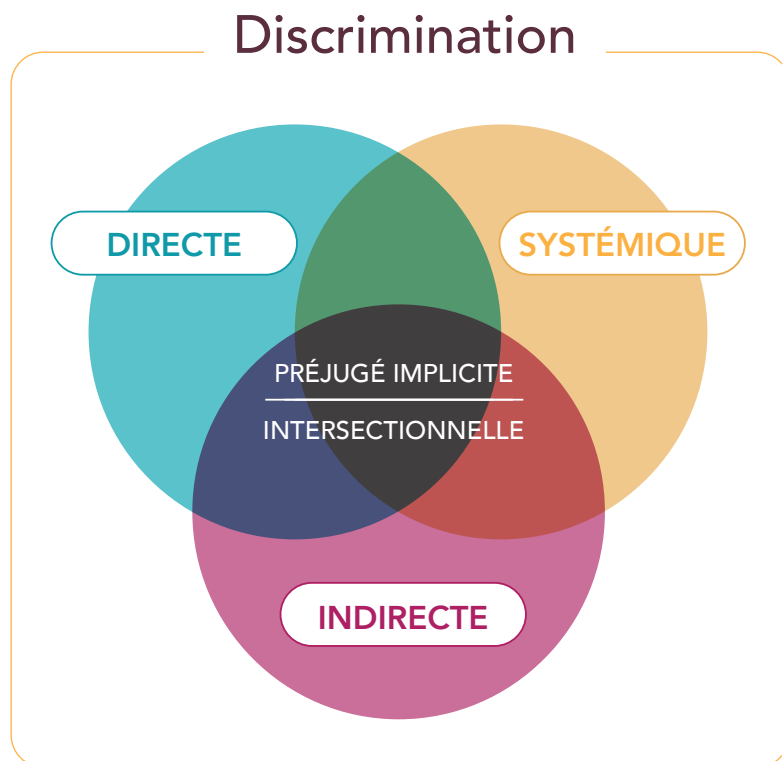


La discrimination systémique résulte d'attitudes et de décisions partiales qui imprègnent les modèles, les pratiques et les politiques des organisations et institutions. Elle se manifeste sous différentes formes, notamment le racisme systémique, le sexisme, le capacitisme, la transphobie, l'homophobie et d'autres formes de discrimination fondée sur les droits de la personne. On peut par exemple penser aux vérifications policières qui ciblent de manière disproportionnée les personnes noires et racisées.

Pour déceler la discrimination systémique, il faut souvent examiner une série d'incidents afin d'y déceler une tendance. Comme les gens reconnaissent rarement que leur comportement découle de croyances discriminatoires, elle est difficile à percevoir. La discrimination systémique est subtile. Qu'il s'agisse d'un geste individuel ou d'une stratégie organisationnelle, il faut déceler un effet préjudiciable pour un groupe de personnes bien défini afin de confirmer l'existence de discrimination systémique.

En milieu de travail, la discrimination systémique empêche certains groupes de bénéficier des mêmes possibilités d'emploi que d'autres, ce qui entraîne une précarité d'emploi, des iniquités et une division au sein des équipes. Ce type de discrimination est généralement identifié en mesurant la sous-représentation ou la surreprésentation des groupes d'équité dans certains milieux de travail ou catégories d'emploi, ou pour certains statuts d'emploi.

Un exemple de discrimination systémique au travail est la catégorisation d'emplois « féminins » ou « masculins » qui subsiste. Cette tendance découle des stéréotypes fondés sur le genre profondément enracinés, d'attitudes sexistes et de préjugés inconscients reposant sur la vision traditionnelle des rôles des hommes et des femmes, qui continuent aujourd'hui d'influencer les pratiques en milieu de travail. Un autre exemple est la surreprésentation des personnes noires et racisées dans les emplois précaires et les catégories d'emploi les moins bien rémunérées. Cette situation n'est pas un hasard, mais la conséquence des iniquités systémiques et des obstacles structurels qui caractérisent depuis longtemps le marché du travail.



La discrimination systémique et les préjugés inconscients perpétuent les iniquités historiques en privant de certains avantages et de certaines opportunités des groupes comme les Autochtones, les femmes, les personnes noires et racisées, les personnes en situation de handicap et les personnes 2ELGBTQI+. Ces personnes ont plus de difficulté à obtenir un emploi décent et équitable à la hauteur de leurs compétences et de leur formation. C'est pourquoi elles occupent la majorité des emplois moins bien payés, précaires et plus dangereux.

Les employeurs ont la responsabilité de créer des milieux de travail inclusifs et exempts de discrimination. L'équité en emploi va plus loin, en exigeant l'adoption de politiques et de mesures concrètes pour éliminer les obstacles. Bien que l'équité en emploi vise toutes les formes de discrimination, elle est conçue précisément pour s'attaquer directement à la discrimination systémique, ce qui en fait un outil essentiel.

Le SCFP axe son travail sur cinq groupes historiquement privés d'équité qui continuent de subir de la discrimination et d'être désavantagés dans nos milieux de travail : les Autochtones, les femmes, les personnes noires et racisées, les personnes en situation de handicap et les personnes 2ELGBTQI+.

Ce guide les désigne comme « groupes d'équité » et le SCFP reconnaît leur droit inhérent à l'équité. Vous avez peut-être déjà entendu le terme « groupes en quête d'équité », mais cette expression sous-entend que les personnes historiquement marginalisées doivent chercher à obtenir l'équité, ce qui les rend responsables de corriger les iniquités systémiques.

Vous trouverez un glossaire des termes couramment utilisés à la fin de ce guide.



Qu'est-ce que l'équité en emploi?

L'équité en emploi cherche à repérer et à éliminer les obstacles en milieu de travail pour les membres des groupes d'équité. Ces obstacles découlent à la fois de la discrimination systémique et de la discrimination indirecte, qui ne sont pas toujours faciles à déceler.

Les programmes d'équité en emploi cherchent à démanteler les obstacles à l'équité dans les politiques et les pratiques du milieu de travail, notamment en ce qui a trait au recrutement, à l'embauche, aux promotions, à la formation et aux conditions de travail.

Ces programmes contribuent à former et à maintenir des équipes représentatives de la communauté. L'équité en emploi permet aux membres des groupes d'équité de se reconnaître dans leur milieu de travail et d'évoluer dans un environnement accueillant et inclusif qui favorise leur avancement professionnel.

L'équité en emploi vise les groupes qui, par le passé, n'ont pas bénéficié d'un accès équitable aux possibilités d'emploi : on les nomme « groupes désignés » ou « groupes cibles ». La prochaine étape vise à remédier aux injustices et à créer des environnements de travail qui favorisent la rétention et l'avancement des membres de ces groupes.

Le concept d'équité, diversité et inclusion (EDI) est de plus en plus employé dans les médias, le milieu universitaire et les mouvements pour la justice sociale. De nombreux employeurs et syndicats utilisent cette expression au lieu de mentionner expressément un programme d'équité en emploi dans leur convention collective. Ces concepts sont complémentaires, mais ils diffèrent d'un point de vue juridique.

L'équité en emploi a une portée juridique en vertu de certaines lois qui définissent des obligations et qui désignent cinq groupes cibles. Les initiatives d'EDI ont une portée plus large et ne sont pas soumises aux mêmes obligations juridiques.

Ce guide propose des exemples de clauses de convention collective qui portent sur l'établissement d'un programme d'équité en emploi ou la mise en œuvre d'une politique ou d'une stratégie d'EDI. Nous vous recommandons de collaborer avec votre personne conseillère du SCFP pour négocier des clauses portant spécifiquement sur l'équité en emploi. Vous forcerez ainsi l'employeur à respecter ses obligations tout en conservant la possibilité pour votre section locale de créer des initiatives favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion qui élargiront la portée de votre programme d'équité en emploi.

ÉQUITÉ EN EMPLOI ET ÉQUITÉ SALARIALE

L'équité en emploi diffère de l'équité salariale, mais les deux concepts sont reliés. L'équité en emploi permet de bâtir des milieux de travail qui reflètent la diversité des communautés desservies. Les programmes d'équité en emploi établissent des cibles pour l'embauche, éliminent les obstacles et élaborent des politiques dans le but de rendre nos milieux de travail exempts de discrimination.

L'équité salariale garantit une rémunération égale pour un travail de valeur équivalente en comblant l'écart salarial entre les emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine. Cet écart existe parce que les emplois majoritairement occupés par des femmes sont sous-évalués. Il s'agit d'une conséquence directe de la discrimination systémique.



Pourquoi l'équité en emploi est-elle importante?

L'équité en emploi fait progresser les principes qui sont au cœur même de notre mouvement et dont tout le monde bénéficie : la solidarité, la justice et l'action collective. Ces principes syndicaux doivent guider notre approche pour réparer les conséquences, historiques et persistantes, du colonialisme, du capitalisme, du sexisme, du patriarcat et du suprémacisme blanc dans nos milieux de travail. Ces systèmes d'oppression ont créé une société où les gens ne bénéficient pas des mêmes chances et sont traités injustement à cause de leur identité.

Les membres du SCFP ont les moyens de bâtir des milieux de travail équitables grâce à l'équité en emploi. Les secteurs public et parapublic jouent un rôle essentiel pour l'avancement de l'équité, parce qu'ils emploient un grand nombre de femmes et de membres d'autres groupes d'équité². Le maintien des services dans le secteur public est essentiel. Les recherches du SCFP démontrent que la privatisation affaiblit les salaires, érode les conditions de travail et nuit à la qualité des services publics pour les personnes autochtones, noires et racisées et les communautés, tout en exposant ces travailleuses et travailleurs au racisme³.

Il y a de nombreuses raisons de défendre l'équité en emploi. Par exemple, malgré les victoires importantes remportées par les syndicats et les mouvements féministes, les femmes ne gagnent encore que 88 cents pour chaque dollar gagné par les hommes occupant le même poste. Elles sont aussi plus susceptibles de travailler à temps partiel, d'occuper des professions traditionnellement « féminines » et d'assumer une part disproportionnée du travail non rémunéré, comme les responsabilités familiales⁴.

Les femmes autochtones et immigrantes subissent des injustices économiques encore plus prononcées. En 2022, les femmes autochtones gagnaient en moyenne 20,1 % de moins que les hommes nés au Canada, et 9,3 % de moins que les hommes nés au Canada pour un même emploi⁵. La même étude a révélé que les femmes qui immigraient à l'âge adulte gagnaient 20,4 % de moins que les hommes nés au Canada pour un même emploi⁶.



- 2 Leah Levac et Yuriko Cowper-Smith, ICREF, « Les femmes et la précarité dans le secteur public » *Institut canadien de recherches sur les femmes*, 25 avril 2016, <https://www.criaw-icref.ca/wp-content/uploads/2021/04/Les-femmes-et-la-pre%CC%81carite%CC%81-dans-le-secteur-public-causes-conditions-et-conse%CC%81quences.pdf>
- 3 Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), « Rapport du SCFP : la privatisation, un obstacle majeur à la justice raciale », *Syndicat canadien de la fonction publique*, 24 juin 2024, https://cupe.ca/sites/default/files/colour_of_privatization_report_fr.pdf.
- 4 Ibid.
- 5 Melissa Moyser, « Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique », *Statistique Canada*, 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022019001-fra.htm>.
- 6 Marie Drolet et Mandana Mardare Amini. Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada. *Statistique Canada*, 21 septembre 2023, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023002-fra.htm>.

Les travailleuses et travailleurs noirs et racisés subissent également une inégalité économique. Un rapport publié en 2024 a révélé qu'au Canada, le taux de syndicalisation était plus faible pour les personnes racisées que pour les personnes non racisées, et les écarts salariaux étaient plus marqués dans certains secteurs d'emploi. En outre, les femmes racisées ne gagnent que 59 cents pour chaque dollar gagné par les hommes non racisés. Chez les personnes racisées, l'écart salarial le plus important touche les travailleuses et travailleurs philippins et noirs⁷. Ces données illustrent la discrimination intersectionnelle vécue par les femmes noires et philippines, fondée à la fois sur le genre et la race.

La discrimination en milieu de travail demeure répandue. Selon le sondage du Plan d'action 2ELGBTQI+ réalisé par le gouvernement du Canada, 45 % des femmes trans et 47 % des hommes trans ont subi du harcèlement au travail en raison de leur identité de genre⁸.



Le harcèlement constitue une autre préoccupation majeure et est souvent la manifestation même de l'oppression⁹. Les travailleuses et travailleurs racisés sont plus susceptibles que les personnes blanches de subir des niveaux élevés de harcèlement, et la majorité des personnes victimes de harcèlement sont des femmes¹⁰.

Enfin, l'équité en emploi peut contribuer à lutter contre la pauvreté en permettant aux membres des groupes d'équité d'avoir accès à des emplois stables et bien rémunérés et à des avantages sociaux. Voilà quelques-unes des nombreuses raisons de poursuivre la lutte pour la justice et l'équité pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

7 Winnie Ng, Salmaan Khan et Jim Stanford, *L'importance des syndicats dans la réduction des inégalités raciales : nouvelles données et pratiques exemplaires* (Centre for Future Work, juillet 2024), <https://centreforfuturework.ca/wp-content/uploads/2025/02/Union-Advantage-for-Racialized-Workers-FR.pdf>.

8 Sondage sur le Plan d'action 2ELGBTQI+ : statistiques en bref, *Femmes et Égalité des genres Canada*, gouvernement du Canada, 9 mai 2023, <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/plan-action-federal-2elgbtqi-plus/resultats-sondage/statistiques-bref.html>.

9 SCFP. *Les racines profondes du harcèlement et des blessures psychologiques au travail*. Syndicat canadien de la fonction publique, 2014, https://scfp.ca/sites/default/files/booklet_equality_harassment_and_mental_injuries_2014_fr.pdf.

10 Ibid.



Équité en emploi et législation

La discrimination en emploi est illégale partout au Canada. Le gouvernement fédéral et certaines provinces ont adopté des lois sur les droits de la personne qui établissent un cadre pour l'équité en emploi. Cependant, dans plusieurs autres provinces, il n'existe pas de telle loi: c'est pourquoi il est essentiel de négocier l'ajout de clauses sur l'équité en emploi dans nos conventions collectives. Nous devons aussi poursuivre notre travail pour faire en sorte que l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens soient protégés par des lois, des politiques et des règles qui encadrent l'équité en emploi dans l'ensemble des provinces et territoires.

Réglementation fédérale

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*¹¹ du gouvernement fédéral s'applique à quatre groupes cibles : les femmes, les personnes qui font partie des minorités visibles¹², les personnes handicapées¹³ et les Autochtones.

À la suite d'un examen réalisé en 2023¹⁴, de nombreuses recommandations ont été mises de l'avant pour moderniser le vocabulaire de la *Loi*, notamment par le SCFP¹⁵ qui recommandait d'inclure les personnes 2ELGBTQI+ et de remplacer le terme « minorités visibles » par « personnes noires et racisées ».

La *Loi* s'applique aux employeurs sous réglementation fédérale du secteur privé et public ayant plus de 100 employé(e)s. Le SCFP compte 27 000 membres qui travaillent pour des employeurs sous réglementation fédérale, dont voici les principaux :

- le gouvernement fédéral;
- les sociétés d'État;
- les employeurs du secteur des transports, notamment les compagnies aériennes, les ports, les chemins de fer interprovinciaux et les réseaux d'autobus interprovinciaux;
- les employeurs du secteur des télécommunications;
- la Gendarmerie royale du Canada.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique également aux entreprises ou aux employeurs de compétence provinciale qui font affaire avec le gouvernement fédéral dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. Les entreprises qui comptent au moins 100 employé(e)s et qui soumissionnent à des contrats de plus d'un million de dollars (taxes comprises) sont assujetties et doivent signer une entente confirmant leur engagement à mettre en œuvre des mesures d'équité en emploi.

11 *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44.

12 La *Loi* utilise le terme « minorités visibles ». Lorsqu'il n'est pas question de la *Loi*, le SCFP utilise plutôt « personnes noires et racisées ».

13 La *Loi* utilise le terme « personnes handicapées ». Lorsqu'il n'est pas question de la *Loi*, le SCFP utilise le terme « personnes en situation de handicap ».

14 Adelle Blackett, *Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif. Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Ottawa : Emploi et Développement social Canada, 2023), <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi.html>.

15 Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), « Le rapport du Groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi intègre les recommandations du SCFP », *Syndicat canadien de la fonction publique*, 15 décembre 2023, <https://scfp.ca/nouvelles/le-rapport-du-groupe-de-travail-sur-lequite-en-matiere-demploi-integre-les>.

De nombreuses universités canadiennes participent au Programme de contrats fédéraux et sont donc tenues d'avoir des politiques d'équité en emploi. Le SCFP représente plus de 70 000 travailleuses et travailleurs dans les universités et collèges du pays.

La législation fédérale rend les employeurs responsables de l'équité en emploi dans leur milieu de travail et énonce des exigences précises. Par exemple, les employeurs doivent établir un programme d'équité en emploi afin d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les groupes cibles et de constituer une main-d'œuvre représentative.

En vertu de la *Loi*, les employeurs sont tenus de prendre des mesures pour renforcer l'équité en emploi, à moins que cela n'entraîne une contrainte excessive, comme un risque pour la sécurité ou des coûts financiers importants. La *Loi* précise également que les programmes d'équité en emploi n'obligent pas les employeurs à embaucher des personnes non qualifiées ni à créer de nouveaux postes.

Les sections locales du SCFP représentant des milieux de travail sous réglementation fédérale doivent s'assurer que l'employeur respecte au minimum les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Réglementation provinciale

Il n'y a qu'en Colombie-Britannique et au Québec où la loi oblige les employeurs à prendre des mesures d'équité en emploi. En 1994, le gouvernement néodémocrate de la Colombie-Britannique a modifié la *Loi sur la fonction publique* pour y inclure l'équité en emploi¹⁶. La loi du Québec ne s'applique quant à elle qu'aux employeurs des secteurs public et parapublic¹⁷.

L'Ontario est la seule autre province qui a déjà eu une loi sur l'équité en emploi. Adoptée en 1993 par un gouvernement néodémocrate, elle a été abrogée par le gouvernement conservateur deux ans plus tard.

La *Loi sur la fonction publique* du Manitoba établit des principes pour favoriser la représentativité de la fonction publique, sans exiger la mise en place d'un programme d'équité en emploi.

Même en l'absence de législation, la plupart des provinces ont des politiques sur l'équité en emploi. Le Manitoba a une telle politique.

16 *Loi sur la fonction publique*, RSBC 1996, chapitre 385, sous-alinéa 2 s5(3)(h) et sous-alinéa 3 s8(4)(a). <https://canlii.ca/t/563q3> (en anglais seulement)

17 *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ, ch. A-2.01, à jour en mars 2025, <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.01>.

Le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont des politiques d'équité en emploi qui sont gérées en partenariat avec la commission aux droits de la personne de leur province. Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi du Nouveau-Brunswick soutient les ministères qui embauchent une personne membre d'un des groupes cibles, en versant jusqu'à 50 % de son salaire, jusqu'à concurrence de 20 000 \$ par employé(e)¹⁸.

La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan propose un guide sur les programmes d'équité en emploi¹⁹. Elle peut ordonner à un employeur la mise en œuvre d'un tel programme. C'est la seule commission à détenir cette autorité juridique. Les autres commissions peuvent recourir à ce qu'on appelle la « clause sur les programmes spéciaux » pour soutenir l'élaboration de programmes d'équité en emploi en l'absence d'une loi provinciale. La prochaine section porte sur les programmes spéciaux.

Programmes spéciaux

Certaines lois sur les droits de la personne comprennent une clause sur les « programmes spéciaux » ou les « mesures spéciales » qui permet aux employeurs d'accorder un traitement préférentiel aux personnes ou groupes désavantagés si cela permet d'éliminer ou de réduire des obstacles²⁰. C'est ce qu'on appelle « une exception ».

Par exemple, la *Loi sur les droits de la personne* de l'Île-du-Prince-Édouard stipule que la Commission peut approuver des programmes du gouvernement, d'organisations privées ou d'individus visant à favoriser le bien-être de toute catégorie de personnes, et que tout programme approuvé sera réputé respecter les interdictions de la loi²¹.

Les programmes spéciaux peuvent favoriser la réconciliation. Au début des années 2000, le SCFP a élaboré une stratégie pour une main-d'œuvre représentative et a signé des ententes de partenariat avec plus d'une douzaine d'employeurs de la Saskatchewan pour accroître la représentation des travailleuses et travailleurs autochtones dans le secteur de la santé.



18 Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Finances et Conseil du Trésor, « Égalité d'accès à l'emploi – Programme » <https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/corporate/promo/choisir-gnb/programme-egalite-acces-emploi.html>.

19 Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, « Équité en matière d'emploi », <https://saskhrc.ca/employment-equity/>. Lorsque vous cliquez sur le lien, veuillez sélectionner la langue de votre choix.

20 *Au fédéral, les obstacles rencontrés par un groupe doivent également être liés à l'un des motifs de distinction illicite en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Commission canadienne des droits de la personne, « Égaliser les chances : Élaborer un programme spécial en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. 6 janvier 2022 », <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/ressources/publications/egaliser-les-chances-elaboration-dun-programme-de-promotion-sociale-ou-dune>.

21 *Loi sur les droits de la personne* de l'Île-du-Prince-Édouard, RSPEI 1988, ch. H-12, art. 20, *Prince Edward Island Human Rights Commission*, <https://canlii.ca/t/52tgj>. La Loi n'est disponible qu'en anglais. Pour plus d'informations sur les documents disponibles en français sur le site web de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, veuillez consulter ce lien : <https://www.peihumanrights.ca/en-francais>.

Voici un autre exemple d'un programme spécial soutenant la réconciliation : en 2020, Postes Canada a adopté une stratégie de réconciliation avec les communautés autochtones et du Nord. Conçue en partenariat avec les communautés autochtones et les syndicats, la stratégie intègre le savoir et les pratiques autochtones dans les procédures d'embauche et la culture organisationnelle²².

Certaines commissions des droits de la personne disposent d'un formulaire de demande pour les employeurs qui sollicitent une exception dans le cadre d'un programme spécial. Par exemple, le formulaire du Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique demande aux employeurs de lister les organisations concernées par le programme spécial, notamment les milieux de travail syndiqués. Il leur demande également d'expliquer comment ces parties ont été consultées. Les sections locales du SCFP doivent s'assurer d'être consultées lorsque l'employeur fait une demande et devraient demander le soutien de leur personne conseillère.

Les sections locales ne devraient généralement pas fournir à l'employeur une lettre d'appui, même si elles soutiennent les raisons invoquées par l'employeur dans sa demande d'exception. Ainsi, elles préserveront leur droit de déposer un grief si l'employeur utilise l'exception à mauvais escient. Les employeurs n'ont pas besoin de l'approbation du syndicat pour obtenir une exception.

Les sections locales devraient également réclamer des ententes sur les retombées pour la communauté afin de s'assurer, notamment, que les gains découlant des projets d'infrastructure publique bénéficient aux communautés autochtones, noires et racisées directement touchées par le projet²³. Grâce à l'implication des communautés autochtones et des autres communautés touchées, ces ententes peuvent faire progresser la justice économique, l'un des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Informez-vous au sujet des obligations en matière d'équité en emploi dans votre province. Votre section locale peut-elle utiliser la commission des droits de la personne de votre province et la législation existante pour inciter l'employeur à mettre en œuvre des mesures d'équité en emploi?

22 Postes Canada, « Postes Canada présente une stratégie de réconciliation avec les Autochtones et le Nord », Postes Canada, 17 novembre 2020, <https://www.canadapost-postescanada.ca/scp/fr/notre-entreprise/nouvelles-et-medias/nouvelles-de-la-societe/communiqués/2020-11-17-postes-canada-presente-sa-strategie-de-reconciliation-avec-les-autochtones-et-le-nord>.

23 La Colombie-Britannique était la première autorité canadienne à adopter la législation mettant en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. En 2018, la province a signé une entente sur les retombées pour la communauté avec un regroupement de 19 syndicats (Allied Infrastructure and Related Construction Council), qui a mené à une hausse de l'embauche de travailleuses et travailleurs autochtones dans les projets.



Équité en emploi : répondre aux critiques

Les membres du SCFP qui militent pour l'équité en emploi pourraient devoir répondre à des questions ou à des objections de la part de collègues ou de l'employeur. Ces réactions reposent sur une mauvaise compréhension des concepts d'équité et d'égalité.

En effet, certaines personnes croient à tort que l'égalité consiste à traiter chaque personne de la même façon, sans égard aux circonstances individuelles. Mais l'égalité véritable, tout comme l'équité, tient compte des caractéristiques distinctives d'une personne et des inégalités vécues au travail et dans la vie quotidienne.

En fait, traiter tout le monde de la même façon peut accentuer les inégalités. Par exemple, ne pas offrir à une personne les mesures d'accommodement dont elle a besoin en raison d'un handicap physique, comme un appareil auditif ou une rampe d'accès, peut la priver de certaines opportunités, et ainsi compromettre son droit à l'égalité. Les mesures d'accommodement et autres dispositions similaires visent à modifier des pratiques et des politiques organisationnelles pour tenir compte des caractéristiques individuelles plutôt que de traiter tout le monde de la même manière.

L'égalité véritable consiste à reconnaître les obstacles systémiques historiques et persistants et à s'y attaquer pour garantir des résultats équitables. Elle peut nécessiter une variété d'approches ou de mesures. **L'égalité formelle**, quant à elle, consiste à traiter tout le monde de la même manière, sans égard à leurs caractéristiques individuelles ou à leurs circonstances. Le problème est que cette approche ne tient pas compte des effets de la discrimination historique et systémique. Un traitement égal n'engendre pas nécessairement des résultats égaux. C'est pourquoi, au SCFP, nous prôtons l'égalité véritable.

Cette section déboulonne trois critiques courantes de l'équité en emploi : les préoccupations concernant la discrimination, l'ancienneté et les compétences. Il est important de répondre à ces inquiétudes. La solidarité est menacée lorsque les perceptions des gens ne reposent pas sur des faits. Ne pas répondre aux préoccupations peut diviser et créer un environnement de travail néfaste, surtout pour les membres des groupes d'équité.

Les discussions sur l'équité en emploi sont une occasion de mobiliser les membres, de renforcer la solidarité et de solidifier notre pouvoir en tant que travailleuses et travailleurs. Une injustice subie par des membres porte atteinte à l'ensemble des membres. Tout le monde bénéficie d'un milieu de travail plus diversifié, accueillant et inclusif. Les milieux de travail en ressortent plus forts, tout comme notre syndicat et les communautés desservies par nos membres.

Préoccupations concernant la discrimination

Certaines personnes critiquent l'équité en emploi qu'elles qualifient de discriminatoire. Elles affirment que les mesures d'équité en emploi sont injustes parce qu'elles privilégient certains groupes au détriment des autres. Cependant, les exigences s'inscrivent dans un processus juste et équitable qui corrige les préjudices passés et actuels.

Il est injuste que des gens ou des groupes ne bénéficient pas des mêmes opportunités au travail en raison de leur race, de leur genre, de leur orientation ou d'un handicap. L'équité en emploi décèle et répare cette discrimination et cherche à offrir les mêmes possibilités à tout le monde.

Préoccupations concernant l'ancienneté

Certaines personnes avancent que l'équité en emploi menace le principe d'ancienneté en accordant plus d'importance à l'identité des candidat(e)s qu'à leur ancienneté. L'objectif des programmes d'équité en emploi est d'accroître la diversité et l'équité au travail, et non de miner les droits d'ancienneté.

En fait, les programmes d'équité en emploi soutiennent le principe d'ancienneté. Le recrutement fondé sur l'ancienneté exige que la personne choisie soit celle ayant le plus d'ancienneté parmi l'ensemble des candidat(e)s qualifié(e)s. Toutefois, cette approche ne tient pas toujours compte d'autres facteurs importants, comme l'expérience directe et l'analyse anti-oppression. Les programmes d'équité en emploi visent donc à s'assurer que l'expérience directe en tant que membre d'un groupe d'équité soit considérée au moment d'évaluer un nombre de candidat(e)s qualifié(e)s. La personne qui obtient le poste demeure celle détenant le plus d'ancienneté et étant qualifiée pour l'emploi.

Les principes d'équité en emploi et d'ancienneté partagent un objectif commun : veiller à ce que le processus d'embauche soit impartial et exempt de favoritisme et de discrimination.

Préoccupations concernant les compétences

Certaines personnes prétendent que les programmes d'équité en emploi mènent à l'embauche de personnes non qualifiées. Cette idée suppose qu'une personne autochtone, noire ou racisée, une femme, une personne 2ELGBTQI+ ou une personne en situation de handicap a moins de chances d'être qualifiée pour un poste. Ce jugement est discriminatoire.

Trop souvent, la candidature des membres des groupes d'équité n'est pas considérée même s'il s'agit des personnes les plus compétentes pour l'emploi. C'est exactement le genre de problème que les programmes d'équité en emploi peuvent éliminer.

Les programmes d'équité en emploi reconnaissent que les conséquences de la discrimination historique persistent de nos jours et privilégient injustement certains groupes.

Par exemple, une étude réalisée auprès d'employeurs à Toronto, à Montréal et à Vancouver a révélé que les candidat(e)s à un emploi ayant un nom à consonance anglaise avaient plus de chances d'être rappelé(e)s que les personnes ayant un nom à consonance indienne ou chinoise, même si leur qualification était équivalente. L'étude suggère que cette situation s'explique par des préjugés inconscients ou « implicites » liés à des suppositions concernant la langue, les compétences et les aptitudes sociales²⁴.

Une étude similaire menée à Montréal par la Commission des droits de la personne du Québec a montré que les candidat(e)s ayant un nom à consonance québécoise étaient plus souvent convoqué(e)s en entrevue que des personnes tout aussi qualifiées ayant un nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine. Ces résultats suggèrent que les obstacles à l'embauche auxquelles font face les membres des groupes racisés ne concernent pas seulement leurs compétences ou la reconnaissance de leurs diplômes, mais découlent également de préférences discriminatoires des employeurs, qui sont souvent inconscientes²⁵.

24 Diane Dechief et Philip Oreopoulos (2012). Philip Oreopoulos et Diane Dechief, « Why Do Some Employers Prefer to Interview Matthew, but Not Samir? New Evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver », *SSRN Electronic Journal*, février 2012, SSRN, <https://ssrn.com/abstract=2018047>. L'article n'est disponible qu'en anglais.

25 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse mesure la discrimination à l'embauche : mieux vaut se nommer Bélanger que Traoré », 2012, <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/la-commission-des-droits-de-la-94>.



Que peuvent faire votre section locale et votre employeur?

Pistes d'action pour votre section locale

- Négocier des clauses sur l'équité en emploi dans votre convention collective et veiller à leur application.
- Réclamer la mise sur pied d'un comité mixte d'équité en emploi.
- Inclure des membres des groupes d'équité dans les comités et les processus décisionnels, comme les négociations, les comités de santé et de sécurité et les autres comités patronaux-syndicaux.
- Négocier des clauses antidiscrimination dans votre convention collective, notamment contre le racisme et le harcèlement, et veiller à leur application.
- Déposer un grief pour discrimination systémique si votre employeur fait preuve de discrimination pour l'embauche et les promotions. Si votre convention collective ne contient pas de protection contre la discrimination, votre personne conseillère du SCFP peut vous informer des démarches pour le dépôt d'un grief ou d'une plainte.
- Exiger que les dirigeant(e)s de votre section locale et les personnes déléguées participent régulièrement à des formations sur les droits de la personne et l'équité en emploi.
- Veiller à ce que l'employeur respecte les lois sur les droits de la personne et l'équité en emploi.
- Veiller à ce que l'employeur respecte les exigences de tout programme d'équité en emploi en place et qu'il mesure les progrès réalisés.
- Militer pour l'adoption d'une loi sur l'équité en emploi ou sa modification pour augmenter sa portée.

Pistes d'action pour l'employeur

Politiques et éducation

- Effectuer un examen des systèmes d'emploi, c'est-à-dire une analyse approfondie des systèmes, des politiques et des pratiques de ressources humaines de l'organisation, tant officiels qu'informels, ainsi que de leur application. Un examen des systèmes d'emploi offre un aperçu des attitudes, des comportements et de la culture de travail.
- Mettre en place un programme d'équité en emploi.
- Sensibiliser le personnel à l'équité en emploi afin de défaire toute fausse croyance.
- Fournir une formation sur la lutte contre l'oppression et la sensibilité culturelle au personnel pour rendre le milieu de travail plus accueillant et inclusif.
- Mettre en place des programmes et des politiques pour lutter contre le harcèlement et le racisme.
- Établir un système de suivi et d'évaluation pour mesurer l'efficacité du programme d'équité en emploi. Le comité mixte d'équité en emploi peut être responsable de cette tâche.

Embauche et création d'emplois

- Financer des postes de formation et des stages.
- Créer des programmes de mentorat et des postes de transition pour aider les membres des groupes d'équité à obtenir les compétences et l'expérience nécessaires à leur avancement professionnel.
- Embaucher un(e) membre d'un groupe d'équité lorsque les compétences et l'ancienneté sont relativement égales entre les candidat(e)s.
- Faire de la promotion ciblée auprès des membres des groupes d'équité. Publier les offres d'emploi dans les médias communautaires et, si possible, les traduire en plusieurs langues.
- Revoir la formation professionnelle requise pour un poste. Une « exigence professionnelle justifiée » ne doit pas créer d'obstacles inutiles pour les candidat(e)s.

Changements au travail

- Mettre en place des politiques favorisant la conciliation travail-vie personnelle, par exemple des congés pour prendre soin d'enfants ou de personnes âgées, des horaires flexibles et d'autres modalités comme le partage d'emploi et le télétravail.
- Adopter des mesures d'accommodement, comme des congés pour motifs culturels ou religieux.
- Accorder des congés payés aux survivant(e)s de violence conjugale et aux personnes recevant des soins d'affirmation de genre.
- Fournir des toilettes, des installations et des uniformes non genrés.
- Reconnaître qu'il existe plus d'une façon de faire les choses. Faire preuve d'ouverture au changement.



Élaborer un programme d'équité en emploi

ÉTAPE 1 : Repérer les obstacles dans votre milieu de travail

Certaines politiques et pratiques causent des préjudices aux membres des groupes d'équité ou les écartent de certaines opportunités. Si vous remarquez des obstacles semblables à ceux de la liste ci-dessous, votre section locale devrait négocier des clauses sur l'équité en emploi dans sa convention collective, examiner attentivement le milieu de travail et chercher des moyens d'éliminer les iniquités.

Dans le cadre du processus de négociation collective, l'employeur doit vous communiquer l'information pertinente à ce sujet.

LISTE DE VÉRIFICATION : OBSTACLES À REPÉRER LORS DE L'EXAMEN DU MILIEU DE TRAVAIL

Les méthodes de recrutement n'attirent pas une diversité de candidatures

- ☐ L'employeur ne diffuse pas largement les offres d'emploi. Le recrutement repose sur le bouche-à-oreille et les relations personnelles. Par conséquent, il s'effectue principalement auprès de l'entourage du personnel actuel et peut exclure les membres des groupes d'équité. Il s'agit d'un obstacle systémique.
- ☐ Le poste requiert une expérience de travail au Canada. Ce prérequis constitue un obstacle pour les personnes nouvellement arrivées au pays.
- ☐ La qualification professionnelle exige des diplômes collégiaux ou universitaires qui ne sont peut-être pas nécessaires. Ce critère peut exclure les membres des groupes d'équité qui sont sous-représentés dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Les processus d'embauche ne sont pas impartiaux

- ☐ L'équipe responsable d'évaluer les candidatures et de faire les entrevues de sélection n'est pas diversifiée et n'a pas reçu de formation sur l'équité et la lutte contre l'oppression. Cette situation accroît les risques que des préjugés inconscients influencent le processus.
- ☐ L'employeur embauche des connaissances et des proches du personnel actuel. Il pourrait alors être pertinent d'évaluer l'équité des pratiques d'embauche de l'employeur.
- ☐ Les questions d'entrevue sont discriminatoires, par exemple, en demandant aux femmes si elles planifient d'avoir des enfants.

Les membres des groupes d'équité occupent les emplois les moins bien rémunérés

- ☐ Les emplois majoritairement occupés par des femmes et d'autres membres des groupes d'équité sont moins bien rémunérés que des emplois comparables majoritairement occupés par des personnes n'appartenant à aucun groupe d'équité.
- ☐ Les membres des groupes d'équité se retrouvent confiné(e)s dans certaines catégories d'emploi. Par exemple, la majorité des personnes noires s'occupent du nettoyage ou on leur offre uniquement les postes dédiés à l'équité.

Les voies d'avancement professionnel sont floues

- ☐ Les membres de groupes d'équité sont surreprésenté(e)s dans les postes où les possibilités d'avancement sont limitées, voire inexistantes.
- ☐ Lorsqu'une promotion est accordée, les critères de sélection et leur importance ne sont pas clairement définis.
- ☐ Les gestionnaires accordent des promotions selon leurs préférences, sans suivre une procédure de candidature ou d'entrevue claire.
- ☐ Les occasions de perfectionnement professionnel sont constamment sous-financées.
- ☐ Il existe des attentes et des normes non écrites qui ne sont pas communiquées aux membres du personnel, mais qui influent sur leur capacité à obtenir une promotion ou à changer de poste.

L'accès à la formation et au perfectionnement professionnel est inégal

- ☐ La formation n'est offerte qu'aux personnes occupant certains postes, qui tendent à être occupés principalement par des hommes ou sont considérés comme des « emplois professionnels ».
- ☐ La formation n'est offerte qu'en dehors des heures de travail et les membres du personnel doivent y participer sur leur temps libre, sans rémunération.
- ☐ Le coût des formations et du perfectionnement professionnel n'est pas remboursé.

On ne se préoccupe pas véritablement des conditions de travail des membres des groupes d'équité

- ☐ Les signalements de racisme, de harcèlement et de discrimination ne sont pas pris au sérieux.
- ☐ Les incidents de racisme, d'intimidation et de harcèlement ne sont pas traités comme des problèmes de santé et de sécurité au travail.
- ☐ Des tendances se dégagent du roulement de personnel, particulièrement dans les départs des membres des groupes d'équité.
- ☐ Il n'y a pas de toilettes non genrées.
- ☐ Il n'y a pas de congé pour recevoir des soins d'affirmation de genre.
- ☐ Les installations sont inaccessibles pour les personnes en situation de handicap.
- ☐ Les activités sociales se déroulent seulement dans des bars et en soirée, ce qui exclut les personnes qui ne consomment pas d'alcool ou qui ont des obligations familiales.
- ☐ Il n'y a aucun congé pour motifs culturels ou religieux. Les membres autochtones doivent utiliser leurs vacances pour participer à des cérémonies et activités culturelles.

ÉTAPE 2 :

Négocier une clause sur l'équité en emploi dans votre convention collective

Une fois que vous avez cerné les obstacles dans votre milieu de travail, négociez l'ajout de clauses sur l'équité en emploi dans votre convention collective.

Les meilleurs programmes d'équité en emploi sont élaborés par un comité mixte et résultent donc d'une collaboration syndicale-patronale, mais aussi de la participation active des membres du syndicat. Ces programmes tiennent compte des voix des membres ayant vécu de la discrimination systémique, leur permettant de générer des changements concrets. Votre section locale doit s'assurer que le programme respecte la convention collective.

Toutefois, l'employeur n'a pas besoin de l'approbation du syndicat pour élaborer et mettre en œuvre un programme d'équité en emploi. Votre section locale devrait toujours faire valoir son droit d'être consultée sur les initiatives d'équité en emploi, mais c'est l'employeur qui demeure responsable de leur mise en œuvre. Votre section locale n'est pas tenue d'appuyer une démarche à laquelle elle n'a pas collaboré. Elle protège ainsi sa capacité à déposer un grief en cas de non-respect de la convention collective.

Éléments à inclure dans la convention collective :

- ☐ Énoncé de politique ou déclaration d'engagement envers l'équité en emploi, décrivant notamment le but et les objectifs du programme.
- ☐ Disposition prévoyant la mise sur pied d'un comité mixte d'équité en emploi, énonçant notamment le mandat du comité.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de clauses établissant des normes minimales. Notez que certains termes utilisés dans ces exemples ne reflètent pas la terminologie actuellement privilégiée par le SCFP pour désigner les groupes d'équité. De plus, certaines clauses portent sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Il demeure préférable d'utiliser les termes qu'on retrouve dans la législation applicable à votre milieu de travail. Nous vous encourageons à discuter de la terminologie actuelle avec votre personne conseillère du SCFP au moment de négocier ces clauses.

Énoncé de politique ou déclaration d'engagement

La clause d'énoncé de politique ou la déclaration d'engagement stipule que le syndicat et l'employeur élaboreront et mettront en place un programme d'équité en emploi. Elle peut également définir les principes qui guideront le programme.

La convention collective de la section locale 2051 et Télé-Université Québec (2019–2024) contient la clause suivante :

Le syndicat et l'employeur collaborent à la mise en place des programmes provincial et fédéral d'accès à l'égalité en emploi et d'équité en matière d'emploi.

But

Cette clause vise à définir les objectifs du programme d'équité en emploi. Elle décrit les iniquités que le programme d'équité en emploi cherche à éliminer. Elle peut également énoncer l'importance de la non-discrimination, l'objectif d'accroître la représentation dans le milieu de travail ou celui d'éliminer les obstacles pour les groupes d'équité.

La convention collective entre l'Université du Québec à Montréal et la section locale 1294 (2020–2023) contient la clause suivante :

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un programme d'équité en matière d'emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles ou ethniques en tenant compte de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et autres lois et règlements de niveau fédéral ou provincial afin de corriger la sous-représentation, améliorer la représentation et éliminer la discrimination passée, présente ou future envers ces groupes.

Comité mixte d'équité en emploi

Une clause sur l'équité en emploi doit inclure la mise sur pied d'un comité mixte d'équité en emploi. La composition de ce comité syndical-patronal dépend du milieu de travail. Si plus d'un syndicat représente le personnel, ils peuvent collaborer afin de négocier une clause similaire en vue de la mise sur pied d'un comité.

La convention collective entre la section locale 429 et la Ville de Montréal, Québec, (2019–2025) contient la clause suivante :

L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité mixte constitué comme suit :

- trois (3) représentants de l'Employeur;
- trois (3) représentants du Syndicat;
- les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif.

Mandat du comité mixte

La convention collective doit spécifier clairement le mandat ou les lignes directrices du comité, notamment son but, sa composition, sa portée, sa durée et la fréquence des réunions. Le mandat doit détailler clairement la procédure pour la rédaction, la préparation et la transmission du compte rendu des réunions.

La convention collective entre la section locale 4155 et le Conseil des associations d'employeurs d'Ontario (2022–2026) contient la clause suivante :

Le mandat du Comité pour la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation est d'explorer et d'identifier conjointement les meilleures pratiques qui soutiennent la diversité, l'équité, l'inclusion, et de favoriser une main-d'œuvre représentative des diverses communautés ontariennes.

Il est essentiel que le comité mixte d'équité en emploi soit paritaire, c'est-à-dire qu'il compte le même nombre de personnes représentant l'employeur que le syndicat. Comme pour les comités mixtes de santé et de sécurité, votre section locale choisira les membres qui représenteront le syndicat.

La convention collective entre la section locale 4155 et le Conseil des associations d'employeurs d'Ontario (2022–2026) contient la clause suivante :

Le Comité est composé de neuf (9) membres, dont cinq (5) représentants du SCFP/CUPE et quatre (4) représentants du CAE/CTA. Jusqu'à deux (2) conseillers du ministère de l'Éducation agissent à titre de personnes-ressources du Comité. D'autres personnes peuvent participer aux réunions afin de fournir un soutien et des ressources, selon ce qui est mutuellement convenu. Jusqu'à un (1) représentant de chacun des quatre (4) organismes négociateurs syndicaux aux autres tables des travailleurs en éducation seront invités à participer au Comité.

Autant que possible, votre section locale devrait nommer au comité des membres qui sont des femmes, des personnes en situation de handicap, des personnes noires, racisées et autochtones, et des personnes 2ELGBTQI+.

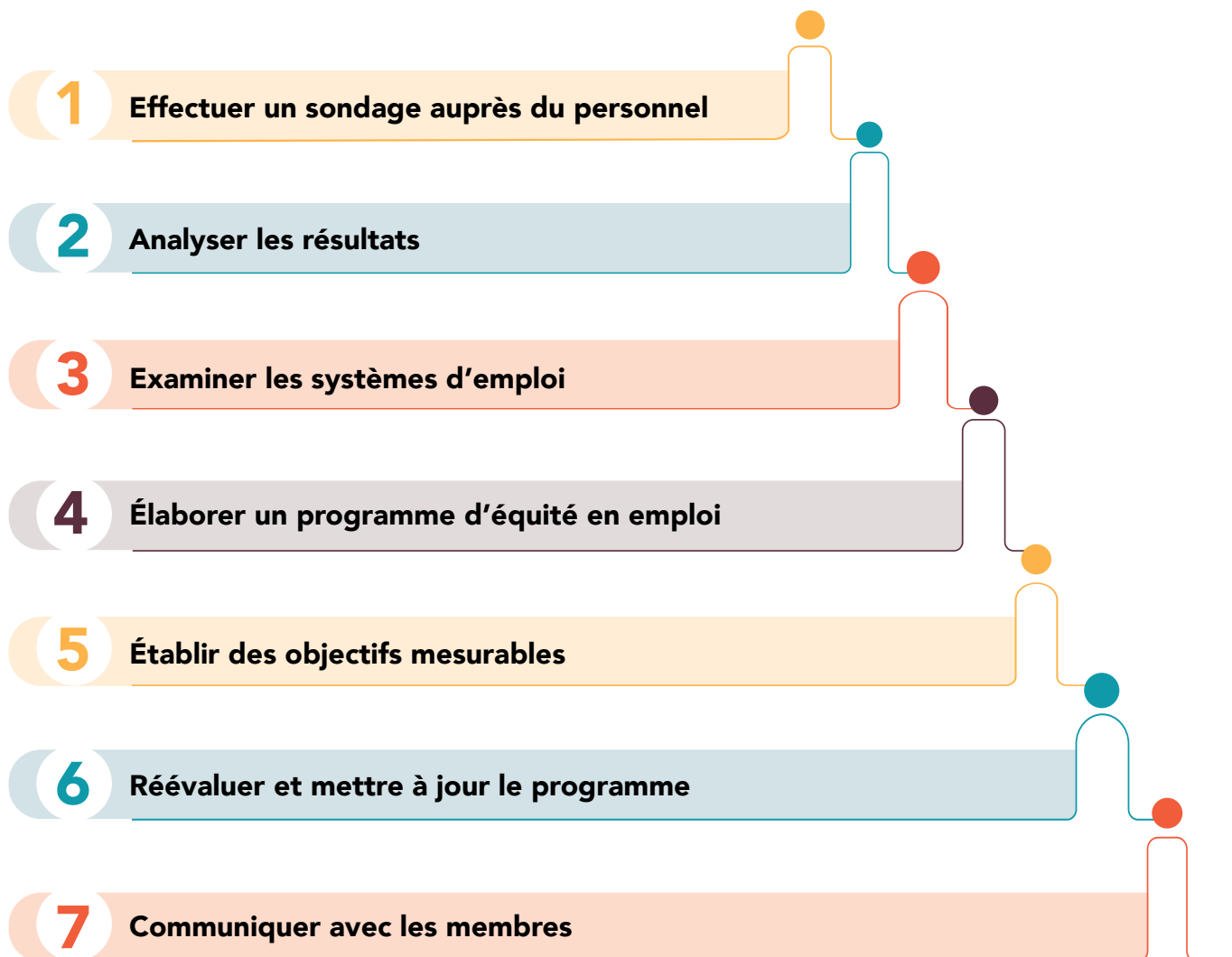
À la fin de ce guide, vous trouverez d'autres exemples de clauses sur l'équité en emploi négociées par des sections locales du SCFP.

ÉTAPE 3 :

Élaborer et mettre en œuvre le programme d'équité en emploi

Une fois que votre section locale a négocié des clauses sur l'équité en emploi, le comité mixte peut se mettre au travail. La première étape importante consiste à déterminer si les cinq groupes d'équité du SCFP sont sous-représentés au sein du personnel. Pour ce faire, vous pouvez effectuer des sondages internes pour recueillir des données démographiques sur votre milieu de travail, analyser les données des recensements gouvernementaux et d'autres statistiques.

Le comité mixte doit déterminer s'il y a des pratiques injustes ou des obstacles à l'emploi, de manière officielle ou informelle. Cette étape s'inscrit dans le processus d'examen des systèmes d'emploi. Le programme d'équité en emploi doit avoir comme objectif d'éliminer ces obstacles. L'employeur doit communiquer clairement le programme à l'ensemble des membres, et établir des mécanismes de rétroaction et une procédure pour sa révision.



LISTE DE VÉRIFICATION : ÉTAPES À SUIVRE POUR LE COMITÉ MIXTE D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

1 Effectuer un sondage auprès du personnel

- ☐ Collecter de l'information sur la représentation des groupes d'équité dans chaque groupe professionnel.

2 Analyser les résultats

- ☐ Examiner les données recueillies pour déterminer si le milieu de travail est représentatif de la communauté.

3 Examiner les systèmes d'emploi

- ☐ Analyser les systèmes, les politiques et les pratiques en place pour repérer les obstacles à l'emploi et la discrimination à l'égard des membres des groupes d'équité. L'examen doit porter sur :
 - le recrutement;
 - la sélection;
 - la classification des emplois, notamment les salaires, les avantages sociaux, les emplois à temps partiel et occasionnels;
 - les promotions;
 - la formation;
 - les conditions de travail, dont la culture organisationnelle.

4 Élaborer un programme d'équité en emploi

- ☐ Élaborer un programme comprenant des mesures concrètes qui répondent aux besoins des cinq groupes d'équité du SCFP. C'est ce qu'on appelle des « mesures de redressement ».
- ☐ Identifier les groupes d'équité : les femmes, les personnes noires et racisées, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes 2ELGBTQI+.
- ☐ Prévoir des mesures concrètes pour que les groupes d'équité soient traités équitablement, notamment :
 - des programmes de mentorat et de préparation à l'emploi;
 - des horaires flexibles qui favorisent l'inclusion des groupes d'équité;
 - des politiques et des pratiques qui améliorent l'accessibilité, ainsi que du matériel adapté pour les personnes en situation de handicap;
 - des exigences professionnelles justifiées, c'est-à-dire nécessaires pour l'emploi.

5 Établir des objectifs mesurables

- ☐ Fixer des cibles concrètes pour chaque groupe d'équité afin que l'ensemble du personnel, y compris la direction, soit représentatif de la communauté.
- ☐ Définir un échéancier pour atteindre les objectifs. Lister les objectifs à court terme et ceux à long terme.

6 Réévaluer et mettre à jour le programme

- ☐ Prévoir des mécanismes de rétroaction afin de réévaluer et mettre régulièrement le programme à jour. Par exemple, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale, les programmes doivent être revus tous les cinq ans.

7 Communiquer avec les membres

- ☐ Communiquer régulièrement avec les membres, avant même d'entamer la négociation de clauses sur l'équité en emploi.
- ☐ Mener des consultations, partager de l'information et offrir des formations, et discuter avec les membres pour leur faire connaître les détails du programme et instaurer un environnement de travail inclusif et accueillant. Expliquer les raisons pour lesquelles le programme est nécessaire, sa portée et la façon dont il sera mis en œuvre.



Conclusion

L'équité en emploi est un outil puissant pour démanteler la discrimination systémique au travail. La discrimination découle de systèmes de domination et d'exclusion qui perdurent depuis des siècles, soit le sexisme, le capacitisme, le colonialisme, le racisme, l'homophobie et la transphobie qui subsistent dans nos milieux de travail et sur le marché du travail.

L'équité en emploi est une approche proactive, durable et structurelle pour mettre fin à la discrimination systémique. Ce guide aidera les sections locales du SCFP à démanteler les obstacles pour assurer aux membres des groupes d'équité un accès équitable à des emplois dans des milieux de travail accueillants et bienveillants.

Ensemble, utilisons l'équité en emploi pour rendre nos milieux de travail équitables et exempts de discrimination, favoriser la rétention des membres des groupes d'équité, leur accès à la formation et leur avancement professionnel, et offrir aux personnes en situation de handicap les mesures d'adaptation dont elles ont besoin.

Tout le monde y gagne lorsque nos milieux de travail sont à l'image de nos communautés. L'équité en emploi garantit des pratiques justes et le respect des droits de la personne sur le marché du travail, favorise la diversité et redouble la force du SCFP.

En tant que membres du SCFP, nous pouvons négocier l'équité en emploi et ainsi militer pour rendre nos milieux de travail plus inclusifs. Au travail!



Comité mixte d'équité en emploi : Un groupe mis en place par l'employeur et le syndicat pour superviser la mise en œuvre du programme d'équité en emploi.

Discrimination inversée : La croyance incorrecte selon laquelle soutenir l'avancement des groupes historiquement désavantagés constitue une discrimination illégitime contre les groupes qui détiennent des privilèges et du pouvoir dans la société. Cette croyance est entre autres répandue dans les mouvements anti-diversité de genre, antiféministe et nationaliste blanc. Par exemple, les antiféministes affirment que soutenir l'avancement des femmes dans la société discrimine les hommes.

Discrimination systémique : La discrimination qui est enracinée dans les politiques et les pratiques de nos institutions et de nos systèmes. La discrimination systémique inclut le racisme systémique, le sexisme, le capacitisme, la transphobie, l'homophobie et d'autres formes de discrimination fondée sur des motifs prohibés en vertu des droits de la personne. La discrimination systémique se produit lorsque des lois, des règles, des politiques ou des pratiques dans nos milieux de travail, notre syndicat ou nos communautés entravent la participation ou l'avancement de certains groupes de personnes, ou les privent d'un traitement équitable. Parfois, elle est inconsciente ou non intentionnelle, et elle peut passer inaperçue pour tout le monde, sauf pour la personne qui en est victime.

Équité au travail : Le principe selon lequel l'ensemble des travailleuses et travailleurs doivent être traités équitablement et disposer de chances égales d'avancement professionnel. Les programmes d'équité en emploi prévoient des mesures concrètes pour remédier aux traitements injustes et aux possibilités limitées d'avancement professionnel qui touchent certains groupes de travailleuses et travailleurs.

Équité, diversité et inclusion (EDI) : Une politique ou une stratégie générale adoptée par l'employeur et qui couvre tous les aspects de la diversité. Cette approche se concentre sur la création d'un environnement de travail accueillant et inclusif, tandis que l'équité en emploi se concentre sur la représentativité de la main-d'œuvre et l'élimination des obstacles systémiques. La législation sur l'équité en emploi propose une approche ciblée pour accroître la représentativité de la main-d'œuvre, qui requiert entre autres une reddition de comptes régulière de l'employeur. Les politiques d'EDI ne sont pas soumises aux mêmes obligations. Les deux approches peuvent coexister dans un milieu de travail, mais les sections locales devraient négocier l'adoption d'un programme d'équité en emploi, dont la portée pourra ensuite être amplifiée par une politique d'EDI.

Équité en emploi : Un processus qui permet à l'employeur de repérer et d'éliminer la discrimination dans les processus de recrutement et d'embauche, les conditions de travail, l'attribution de promotions et l'accès à la formation. L'objectif de l'équité en emploi est de garantir un milieu de travail sans obstacle qui reflète la diversité de la communauté.

Exigence professionnelle justifiée : Une qualification, une obligation juridique ou une autre condition nécessaire pour exercer un emploi. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan utilise cet exemple : un chauffeur de taxi doit avoir une bonne vision pour répondre aux exigences de l'emploi, soit avoir un permis de conduire et être capable de conduire un véhicule qui transporte des personnes.

Groupe désigné ou groupe cible : Un groupe d'équité couvert par la législation, c'est-à-dire un groupe de personnes visé par une obligation juridique ou une initiative d'équité en emploi parce qu'il fait face à des obstacles systémiques à l'embauche et à l'avancement professionnel.

Groupe d'équité : Les groupes d'équité, tout comme les termes « groupes privés d'équité » et « groupes en quête d'équité », désignent des groupes de personnes historiquement désavantagés qui ont fait face tout au long de l'histoire à des obstacles sociaux et économiques et à de la discrimination. Le SCFP les désigne comme « groupes d'équité » puisqu'il reconnaît leur droit inhérent à l'équité. Le terme « groupes en quête d'équité » sous-entend que les personnes historiquement marginalisées doivent chercher à obtenir l'équité, ce qui les rend responsables de corriger les iniquités systémiques.

Historiquement désavantagé : Un terme décrivant les groupes qui ont fait face à des obstacles sociaux et économiques tout au long de l'histoire dans certaines sociétés. Ces obstacles sont basés sur des caractéristiques telles que le genre, l'ethnicité ou la nationalité. Par exemple, les hommes ont globalement accumulé plus de pouvoir et de richesse que les femmes au cours de l'histoire. Au Canada, les personnes blanches ont, dans leur ensemble tout au long de l'histoire, accumulé plus de pouvoir et de richesse que les peuples autochtones et les personnes noires et racisées.

Préjugé : Une croyance, qui nous amène à traiter inéquitablement certaines personnes ou certains groupes. Les préjugés peuvent être conscients ou inconscients. Un préjugé conscient est un préjugé qu'une personne est consciente d'avoir. Un préjugé inconscient est un préjugé intériorisé au fil du temps et qu'une personne a sans le savoir.

Préjugé implicite : Une préférence ou une prédisposition, parfois inconsciente, qui découle des croyances, des valeurs, de la culture, du milieu, de l'éducation, des normes sociales, des stéréotypes ou des expériences personnelles. Un tel préjugé peut favoriser ou désavantager des personnes ou des groupes en raison, entre autres, de leur race, de leur couleur, de leur ascendance, de leur origine ethnique ou nationale, de leur classe sociale, de leurs croyances religieuses, de leur âge, de leurs capacités physiques, de leur orientation sexuelle, de leur identité et expression de genre, ou de leurs caractéristiques sexuelles.



Exemples de clauses de convention collective sur l'équité en emploi

Notez que certains termes utilisés ne reflètent pas la terminologie actuellement privilégiée par le SCFP pour désigner les groupes d'équité. De plus, certains articles portent sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Il demeure toutefois préférable d'utiliser les termes qu'on retrouve dans la législation applicable à votre milieu de travail. Nous vous encourageons à discuter de la terminologie actuelle avec votre personne conseillère du SCFP au moment de négocier les clauses.

SCFP 1294 et l'Université du Québec à Montréal, Québec, 2017–2023

ARTICLE 55 — PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

55,01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un programme d'équité en matière d'emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles ou ethniques en tenant compte de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et autres lois et règlements de niveau fédéral ou provincial afin de corriger la sous-représentation, améliorer la représentation et éliminer la discrimination passée, présente ou future envers ces groupes.

À cette fin, les parties conviennent de maintenir un comité paritaire. Ce comité est composé de cinq (5) personnes désignées par l'Employeur et de cinq (5) personnes désignées par le Syndicat.

55,02 Les membres du comité paritaire d'équité en emploi peuvent s'adjoindre des personnes conseillères, lesquelles peuvent assister à toutes les rencontres.

55,03 Les personnes représentant le Syndicat sont libérées aux frais de l'Employeur lors des réunions du comité paritaire ou pour la réalisation de travaux décidés par le comité paritaire.

55,04 Le comité paritaire a pour mandat

- a. de procéder à l'analyse des données pertinentes au programme d'équité en matière d'emploi;
- b. d'analyser les raisons et les obstacles à l'équité, incluant l'embauche, la formation, la promotion et de formuler les recommandations nécessaires à l'abolition des obstacles;
- c. d'élaborer conjointement avec l'Employeur un programme d'équité en matière d'emploi, de voir à sa mise en œuvre et d'en informer les personnes salariées;
- d. de s'entendre sur les mesures d'égalité, de redressement et de soutien nécessaires pour atteindre l'objectif d'équité;
- e. d'établir les objectifs et échéanciers de réalisation du programme, incluant les pourcentages visés, les ratios ainsi que les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés, les difficultés rencontrées et de déterminer les ajustements à y apporter.

- 55,05 L'Employeur remet au comité paritaire les données pertinentes à l'élaboration du programme, à l'évaluation des progrès réalisés et aux ajustements à y apporter.
- 55,06 Le comité paritaire fait rapport annuellement de ses activités au comité des relations de travail.
-

SCFP 429-00 et la Ville de Montréal, Québec, 2019–2025

ARTICLE 37 — PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

- 37,01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité mixte constitué comme suit :
- trois (3) représentants de l'Employeur;
 - trois (3) représentants du Syndicat;
 - les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif.
- 37,02 Les représentants et les membres siègent à ce comité pendant les heures normales de travail. Ce comité se réunit au besoin et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 37,03 En conformité avec la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (L.R.Q., c. A -2,01), le comité a pour mandat de procéder à l'analyse des effectifs conformément aux critères énoncés dans la Loi précitée et en transmettra le rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPJ).
- 37,04 Dans le cas où la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPJ) estime nécessaire que l'Employeur établisse un programme d'accès à l'égalité en emploi pour un (1) type ou regroupement de types d'emploi, le comité travaille à l'élaboration et à la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité en emploi selon les indications transmises par la Commission et conformément à la Loi.
- 37,05 Le comité doit compléter ses travaux dans les délais impartis par la Loi.
- 37,06 Dans le cas où la Commission n'estime pas nécessaire que l'Employeur établisse un tel programme, l'Employeur s'engage à nommer et à faire connaître la personne en autorité responsable, de veiller à maintenir une représentation des personnes à son emploi qui soit conforme à la représentation des personnes faisant partie des groupes visés par la Loi.
-

ARTICLE 11 — PROGRAMMES D’ACCÈS À L’ÉGALITÉ EN EMPLOI ET D’ÉQUITÉ EN MATIÈRE D’EMPLOI

- 11,01 Le syndicat et l’employeur collaborent à la mise en place des programmes provincial et fédéral d’accès à l’égalité en emploi et d’équité en matière d’emploi.
 - 11,02 À cette fin, les parties conviennent de travailler ensemble sur les mesures d’égalité, de redressement et de soutien nécessaires à l’atteinte et au maintien des objectifs visés par les programmes respectifs.
 - 11,03 Le comité paritaire sera composé de trois (3) représentants syndicaux et trois (3) représentants patronaux. Les libérations nécessaires pour assister aux réunions du comité de même que pour tout travail convenu au comité sont autorisées et rémunérées par l’employeur.
-

ARTICLE 37 — PROGRAMME D’ACCÈS À L’ÉGALITÉ

- 37,01 L’Employeur et le Syndicat conviennent de discuter du contenu du programme d’accès à l’égalité à l’emploi, si programme il y a, préparé par l’Employeur au comité mixte de relations de travail.
 - 37,02 Les représentants et membres siègent à ce comité selon les dispositions de l’article 13,02.
 - 37,03 En conformité avec la Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans les organismes publics (L.R.Q., c. A -2,01), le comité formule des recommandations afin que l’Employeur, par l’entremise de son représentant désigné dans le dossier, puisse compléter et transmettre dans les délais requis, ledit programme d’accès à l’égalité en emploi à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
 - 37,04 Le comité doit compléter ses travaux dans les délais impartis par la Loi.
 - 37,05 Dans le cas où la Commission n’estime pas nécessaire que l’Employeur établisse un tel programme, l’Employeur s’engage à nommer et à faire connaître la personne en autorité responsable, de veiller à maintenir une représentation des personnes à son emploi qui soit conforme à la représentation des personnes faisant partie des groupes visés par la Loi.
-

PRÉAMBULE

Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir la diversité et d'aller au-delà de la tolérance et des célébrations pour favoriser l'inclusion et le respect dans nos lieux de travail. Les organisations sont renforcées lorsque les employeurs peuvent compter sur un grand éventail de talents, de compétences et de perspectives. Les parties reconnaissent de plus qu'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive peut contribuer à la réussite des élèves.

I. MANDAT DU COMITÉ

Le mandat du Comité pour la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation est d'explorer et d'identifier conjointement les meilleures pratiques qui soutiennent la diversité, l'équité, l'inclusion, et de favoriser une main-d'œuvre représentative des communautés ontariennes.

II. LIVRABLES

Le Comité identifiera les stratégies de recrutement, de rétention et de promotion existantes qui visent à éliminer les obstacles pour les personnes qui s'identifient comme membres de groupes historiquement sous-représentés. De plus, le Comité examinera les programmes de formation et d'éducation qui appuient la création de milieux de travail positifs, équitables et inclusifs et favorisent une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Une fois identifiés conjointement, le matériel et les ressources peuvent être partagés avec les conseils scolaires et les sections locales du SCFP.

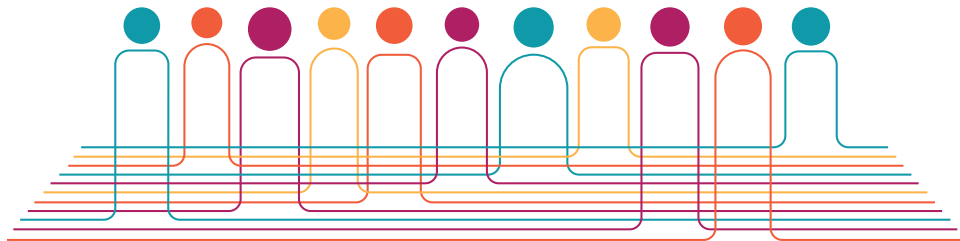
IV. COMPOSITION DU COMITÉ

Le Comité est composé de neuf (9) membres, dont cinq (5) représentants du SCFP/CUPE et quatre (4) représentants du CAE/CTA. Jusqu'à deux (2) conseillers du ministère de l'Éducation agissent à titre de personnes-ressources du Comité. D'autre personnel peut participer aux réunions afin de fournir un soutien et des ressources, selon ce qui est mutuellement convenu. Jusqu'à un (1) représentant de chacun des quatre (4) organismes négociateurs syndicaux aux autres tables des travailleurs en éducation seront invités à participer au Comité.

S'il y a de l'intérêt de la part des autres tables de travailleurs de l'éducation à créer un comité comparable, les parties discuteront de la création d'un Comité provincial des travailleurs de l'éducation sur la diversité et l'inclusion. Si d'autres comités comparables de travailleurs de l'éducation sont créés, et en l'absence d'un Comité provincial des travailleurs de l'éducation sur la diversité et l'inclusion, les parties discuteront de la tenue de réunions conjointes.

V. SÉLECTION DES CO-PRÉSIDENTS

Les représentants du SCFP/CUPE et du CAE/CTA choisiront chacun un co-président. Les deux co-présidents dirigeront les travaux et les réunions du groupe.



SCFP