



Labour

Travail

EMPLOYMENT EQUITY

Longstanding Canadian Values

Inclusion, fairness and respect are important values that have shaped Canadian society. To ensure that we uphold these values and also achieve a strong and prosperous economy, we need to focus on removing barriers that restrict access to work, or that serve as obstacles in the workplace.

A Primer on Employment Equity

Employment Equity refers to the process of achieving equality for disadvantaged groups in all aspects of employment.

To achieve employment equity, employers must:

- identify and eliminate employment barriers for designated groups as described in the *Employment Equity Act*: women, persons with disabilities, Aboriginal peoples, members of visible minorities;
- remedy past discrimination in employment opportunities and prevent future barriers;
- improve access and achieve appropriate representation in all occupations and at all levels for members of the four designated groups; and
- implement an evergreen equity plan and foster a climate of equity in the organization.

A Brief History

Canadians have been active in implementing employment equity in the workplace since the 1950's, when new employment statutes in most Canadian jurisdictions prohibited racial and religious discrimination and prescribed equal pay for male and female workers.

In 1983, the Royal Commission on Equality in Employment was established to address the lack of progress through voluntary affirmative action programs. In 1984, Judge Abella, the Commission's chairperson, coined the term "employment equity", and in 1995 Canada implemented the *Employment Equity Act* (EEA) to ensure fairness for all.

Equal Opportunity for All Workers

The objective of the EEA is to eliminate barriers in the workplace so that no person is denied employment opportunities for reasons unrelated to ability. The act describes the obligations of employers to implement measures ensuring that the principle of fairness is applied consistently and completely.

The federal public sector, Crown corporations, federal contractors and federally regulated private sector employers – interprovincial and international transportation (air, rail, ports and trucking), communications, and banking are subject to the EEA if they have more than 100 employees.

Each year, the Minister of Labour tables the Annual Report on Employment Equity—a report card on how some 500 employers are achieving a workforce representative of Canada's diverse population.

Federal Goods and Services Contracts

Provincially regulated employers with a national workforce in Canada of 100 or more employees who receive federal government goods or services contracts of \$200,000 or more are also subject to the EEA. As a condition for bidding on such large federal contracts, contractors are required to certify their commitment to employment equity. Once in receipt of a contract, employers must undertake the key steps required by the EEA. If they do not comply, they may lose the right to bid on further federal government contracts of \$25,000 or more.

Useful Tools

The Labour Program provides useful resources to help employers achieve their EEA goals. These include workforce analysis and employment systems review tools, salary or clustering analysis templates, and good practices tips.

Employment equity begins and ends with each individual employer.

To find out more, call toll-free 1-800-641-4049 or visit labour.gc.ca.



Travail

Labour

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Valeurs canadiennes traditionnelles

L'inclusion, l'équité et le respect sont des valeurs importantes qui ont façonné la société canadienne. Pour être en mesure de respecter ces valeurs et de créer une économie dynamique et prospère, nous devons tout d'abord éliminer les obstacles qui limitent l'accès au travail ou qui causent des problèmes en milieu de travail.

Introduction à l'équité en matière d'emploi

Le terme « équité en matière d'emploi » désigne le processus qui permet d'établir l'égalité dans tous les aspects de l'emploi pour les groupes désavantagés.

Pour réaliser l'équité en matière d'emploi, les employeurs doivent :

- cerner et éliminer les obstacles à l'emploi pour les groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles;
- remédier à la discrimination antérieure en ce qui a trait aux possibilités d'emploi et prévenir toute nouvelle forme de discrimination;
- améliorer l'accès et obtenir une représentation appropriée des membres des quatre groupes désignés dans tous les groupes professionnels, et ce, à tous les niveaux;
- mettre en œuvre un plan d'équité permanent et favoriser un climat d'équité dans l'organisation.

Bref historique

Les Canadiens ont participé activement à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail depuis les années 1950, au cours desquelles la plupart des administrations canadiennes ont adopté de nouvelles lois sur l'emploi qui interdisaient la discrimination raciale et religieuse et prescrivaient l'équité salariale entre les hommes et les femmes.

En 1983, le gouvernement a créé la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi en vue de remédier à l'inefficacité des programmes d'action positive reposant sur une participation volontaire. En 1984, la juge Abella, présidente de la Commission, a utilisé pour la première fois le terme « équité en matière d'emploi »; en 1995, le Canada a mis en œuvre la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) pour que tous les Canadiens soient traités de façon équitable.

Chances égales pour tous les travailleurs

La LEE vise à éliminer les obstacles en milieu de travail pour qu'aucun travailleur ne se voie refuser des possibilités d'emploi pour des raisons qui ne sont pas liées à sa capacité. La *Loi* décrit les obligations des employeurs en ce qui a trait à la mise en œuvre de mesures permettant d'appliquer de façon uniforme et complète le principe d'équité.

Le secteur public fédéral, les sociétés d'État, les entrepreneurs à qui le gouvernement fédéral attribue des marchés et les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, tels que le transport interprovincial et international (aérien, ferroviaire, maritime et terrestre), les communications et les institutions bancaires, sont assujettis à la LEE, s'ils comptent plus de 100 employés.

Chaque année, le ministre du Travail dépose un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, qui fait état des mesures prises par quelque 500 employeurs pour établir un effectif représentatif de la diversité de la population canadienne.

Marchés de biens et de services fédéraux

Les employeurs régis par les gouvernements provinciaux qui ont un effectif national de 100 employés ou plus au Canada et qui se voient attribuer des marchés fédéraux de biens et de services de 200 000 \$ ou plus sont assujettis à la LEE. Pour obtenir un tel marché fédéral, les entrepreneurs doivent attester de leur engagement envers l'équité en matière d'emploi. Lorsqu'ils se voient attribuer un marché, les employeurs doivent prendre les principales mesures exigées par la LEE. S'ils ne se conforment pas à la *Loi*, ils peuvent se voir retirer le droit de soumissionner en vue d'obtenir d'autres marchés fédéraux de 25 000 \$ ou plus.

Outils utiles

Le Programme du travail fournit des ressources utiles pour aider les employeurs à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi. Des outils d'analyse de l'effectif et d'examen des systèmes d'emploi, des modèles d'analyse des salaires ou d'analyse par segmentation et des conseils sur les pratiques exemplaires figurent parmi ces ressources.

L'équité en matière d'emploi, c'est d'abord l'affaire de l'employeur.

Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-641-4049 ou consultez travail.gc.ca.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, 12e étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-81/2010 • ISBN : 978-1-100-51343-0