



Soumission à l'examen du cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Fondation canadienne des femmes

Juin 2022

[La Fondation canadienne des femmes](#) est un organisme phare du mouvement pour l'égalité des genres au Canada. Grâce au financement, à la recherche, au militantisme et au partage des connaissances, nous travaillons à générer des changements systémiques. Nous aidons les femmes, les filles et les personnes de genre divers à se sortir de la violence et de la pauvreté et à renforcer leur estime de soi et leur leadership. Depuis 1991, nos partenaires et donateur·rice·s ont fait don de plus de 185 millions de dollars à la Fondation pour financer plus de 3 000 programmes qui transforment des vies partout au pays.

Atteindre l'équité et la justice de genre est la vision et la préoccupation première de la Fondation canadienne des femmes. Cela nécessitera, parmi de nombreuses autres mesures, une véritable équité en matière d'emploi qui tienne compte de tous les genres et de toutes les formes de discrimination systémique sur le lieu de travail. La discrimination systémique reste profondément ancrée au Canada, elle conditionne trop souvent l'accès à l'emploi, à l'avancement professionnel et l'accès au leadership pour les femmes, et plus encore pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre, Noires, autochtones et racialisées, ainsi que pour les femmes et les personnes de sexe différent en situation de handicap.

La vision de la Fondation en matière d'égalité de genre pour toutes et tous s'exprime dans l'octroi de nos subventions en donnant la priorité aux communautés marginalisées. Avec la conscience de la longue histoire du Canada et des impacts continus de la colonisation, du racisme, de la violence et de l'exclusion dans notre pays, nous nous concentrons sur le financement des femmes, des filles et des personnes de genre diversifié issues des communautés des Premières Nations, Métis, Inuits, Noir·e·s et 2SLGBTQI+, ainsi que des personnes en situation de handicap.

Les avancées des femmes en matière d'éducation, de formation et de participation au marché du travail depuis l'introduction de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986 ont été une véritable transformation. Après avoir dépassé les hommes dans les années 1990 pour ce qui est des diplômes d'études postsecondaires, les femmes sont aujourd'hui plus instruites dans l'ensemble de la population. Grâce à l'engagement de toutes les provinces et de tous les territoires et aux importants investissements à long terme, des services de garde d'enfants nationaux abordables constitueront bientôt une autre amélioration substantielle de l'accès des femmes à la population active et de l'égalité au travail. Après des décennies de lutte, c'est une victoire importante. En même temps, les obstacles à « l'égalité sur le lieu de travail » persistent.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste dans tous les secteurs et à tous les niveaux d'éducation, et il est plus important pour les personnes encore plus marginalisées par la discrimination systémique fondée sur le concept de race, l'origine ethnique, l'âge, la sexualité, les capacités et d'autres facteurs. Ce fossé a des conséquences tout au long de la vie, contribuant à un écart de 22 % entre les pensions des hommes et celles des femmes - avantage aux hommes - et à des taux de pauvreté plus élevés pour les femmes âgées.¹

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail reste monnaie courante, une femme sur quatre étant personnellement visée sur son lieu de travail. Le harcèlement sexuel est plus fréquent pour les femmes travaillant dans des professions dominées par les hommes, comme les métiers spécialisés, l'industrie du transport - dont une grande partie est réglementée par le gouvernement fédéral - et l'exploitation d'équipements. Les lieux de travail non sécurisés constituent un obstacle à la promotion de l'équité en matière d'emploi qui a des répercussions sur le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Tout en reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont couverts par une législation du travail différente, nous suggérons également qu'il est possible de les considérer comme faisant partie de la culture d'un lieu de travail et, peut-être, de relier les connaissances acquises grâce aux rapports existants sur ces questions.

Le changement de culture en milieu de travail est essentiel à l'équité en matière d'emploi et à l'élimination des obstacles, et nous sommes d'accord avec le Congrès du travail du Canada pour dire que ce « processus de modernisation doit soutenir une évolution vers des milieux de travail véritablement équitables et inclusifs et aller au-delà de la simple représentation des membres des groupes en quête d'équité en examinant l'expérience en milieu de travail dans son ensemble ». Cela signifie qu'il faut « examiner les types de postes occupés par les membres des groupes désignés, leur rémunération, ainsi que les possibilités de promotion, d'avancement et de développement professionnel dont ils disposent ».² Nous ajouterions que l'examen de l'expérience du lieu de travail dans son ensemble devrait inclure l'examen de la culture du lieu de travail.

Domaine I : Redéfinir et inclure les groupes visés par l'équité

Le mandat du groupe de travail comprend l'application d'une optique ACS+ et la prise en compte de l'intersectionnalité tout au long de son travail, tandis que le document de consultation note que l'intersectionnalité est importante pour comprendre les obstacles à l'équité en matière d'emploi. L'intersectionnalité devrait être intégrée dans la *loi sur l'équité en matière d'emploi*, en particulier en ce qui concerne la compréhension de l'égalité de genres, des identités croisées et des impacts de la discrimination systémique.

La Fondation soutient la redéfinition et l'élargissement des groupes d'équité désignés en vertu de la *Loi*. Nous répondrions « oui » aux questions posées dans le document de consultation, des changements sont nécessaires en ce qui concerne la terminologie, l'inclusion et la spécificité. Le langage, les concepts et les informations disponibles ont radicalement changé au cours des dernières décennies.

Terminologie :

En général, les décisions relatives au changement de terminologie doivent être inclusives et adoptées en consultation avec les communautés concernées.

Plus précisément, la Fondation estime que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* serait améliorée pour :

- Éliminer l'utilisation de l'expression « minorités visibles » et discuter avec les communautés racialisées de la meilleure façon de la remplacer lorsqu'un terme collectif est nécessaire. La Fondation a pour habitude d'utiliser le terme « racialisé » pour remplacer « minorités visibles » lorsqu'elle cite des sources qui utilisent ce dernier terme. Lorsqu'un terme collectif n'est pas nécessaire, les ethnies et les identités doivent être précisées.
- Remplacer le terme « autochtone » par la terminologie en consultation avec les organisations nationales des Premières Nations, des Métis et des Inuits, notamment leurs organisations nationales de femmes, l'Association des femmes autochtones du Canada, Women of the Métis Nation et Pauktuutit. D'après notre expérience, un langage basé sur les distinctions est préférable.

Désagrégation des groupes désignés :

Oui, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait refléter les diverses expériences et circonstances du marché du travail des différentes populations racialisées, ainsi que des populations subissant d'autres formes de discrimination systémique. À la Fondation, pour mesurer les progrès réalisés dans le financement des populations prioritaires, nous demandons aux organismes financés de rendre compte des caractéristiques démographiques des utilisateurs de leurs programmes, en ventilant les données pour les communautés telles que les Premières Nations, les Métis et les Inuits ; les Noir·e·s ; les personnes racialisées ; les trans, les non-binaires, les personnes de genre différent, les bispirituelles, et les LGB ; les réfugié·e·s, les immigrant·e·s, les nouveaux et nouvelles arrivant·e·s et les personnes sans statut ; les jeunes ; les personnes âgées ; et les personnes à faible revenu et en situation de handicap.

En collaboration avec YWCA Canada, Plan International Canada et Catalyst Canada, la Fondation dirige [En Bonne Compagnie](#), une initiative financée par la Fondation RBC pour inciter les petites et moyennes entreprises (PME) des secteurs à prédominance masculine à aborder de manière significative la justice, l'équité, la diversité, et l'inclusion (JEDI) dans leur milieu de travail. Grâce à ce travail, nous avons constaté que si Statistique Canada publie régulièrement des enquêtes sur la croissance et le financement des PME, très peu de données sont disponibles sur la diversité et l'inclusion dans ces entreprises. Ce manque de données rend difficile l'identification d'une base de référence dans certaines des entreprises sous réglementation fédérale couvertes par la loi sur l'équité en matière d'emploi (entreprises comptant entre 100 et 500 employé·e·s), ou le ciblage et la mise en œuvre réussie des interventions JEDI.

Le dépôt récent d'un recours collectif par des employé·e·s Noir·e·s actuel·le·s et ancien·ne·s de la fonction publique témoigne de l'existence d'un racisme anti-Noir·e·s systémique dans la fonction publique fédérale, qui se traduit par l'exclusion des fonctionnaires Noir·e·s des postes à responsabilité au sein du gouvernement et par d'autres conséquences graves. Les personnes requérantes cherchent à obtenir un changement systémique et une compensation pour la discrimination dont elles ont été victimes. Il est clair qu'un système d'équité en matière d'emploi fondé sur les « minorités visibles » en tant que groupe désigné n'est pas et n'a pas été suffisant pour lutter contre la discrimination anti-Noir·e·s sur le lieu de travail.

Mise à jour pour refléter les connaissances actuelles

La sous-représentation persistante des personnes en situation de handicap dans le secteur privé sous réglementation fédérale et dans le secteur public fédéral est extrêmement préoccupante et souligne la nécessité de renforcer le cadre d'équité en matière d'emploi³

pour les femmes en situation de handicap. Pour refléter les conceptions actuelles, il faut adopter une approche axée sur l'inclusion, dans laquelle le handicap est compris « comme la conséquence d'obstacles environnementaux, sociaux et comportementaux qui empêchent ou entravent la pleine et égale participation d'une personne à la société ». ⁴ Le cadre pour l'équité en matière d'emploi doit prendre en compte l'évaluation et la résolution des obstacles environnementaux, sociaux et comportementaux et placer une lentille intersectionnelle sur les approches, y compris les possibilités de changement offertes par l'expansion pandémique du travail à domicile. Cela devrait être fait en consultation avec le DisAbled Women's Network, un partenaire de confiance de la Fondation canadienne des femmes.

Pour refléter les conceptions actuelles du genre et de l'égalité de genres, le cadre d'équité en matière d'emploi doit inclure l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre et les communautés 2SLGBTQ+ devraient être ajoutées en tant que groupes désignés en vertu de la *loi*, avec une mention spécifique des populations trans et non binaires et la collecte de données désagrégées. Encore une fois, ce travail doit être développé en consultation avec les communautés concernées et en appliquant une optique intersectionnelle pour comprendre les obstacles spécifiques à l'emploi auxquels chaque groupe est confronté.

Domaine II : Soutien aux groupes visés par l'équité

Dans une récente revue de la littérature sur l'état de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans les PME canadiennes des industries à prédominance masculine, des chercheurs de Sustainable Livelihoods Canada ont identifié le manque de ressources financières et de temps, le manque de structures formelles, le manque de connaissances et de conseils, et le manque de données comme étant les principaux obstacles à la mise en œuvre de mesures EDI. Ils ont également identifié que de nombreux cadres supérieurs de PME perçoivent les pratiques de EDI comme relevant strictement des politiques et pratiques des ressources humaines, par opposition à d'autres secteurs de l'organisation où la culture du milieu de travail a un impact direct sur les expériences des employé·e·s issu·e·s des groupes visés par l'équité.

Cela montre qu'il est nécessaire d'éduquer, d'orienter et de soutenir davantage les entreprises pour qu'elles comprennent l'ampleur des changements nécessaires et les avantages de la création de lieux de travail équitables et inclusifs, au-delà des obligations de rapport imposées par la loi sur l'équité en matière d'emploi. Encore une fois, il convient d'examiner l'expérience du lieu de travail dans son ensemble et la culture générale du lieu de travail.

Les employeurs peuvent soutenir les groupes en quête d'équité en créant et en maintenant des lieux de travail tenant compte des traumatismes. Grâce à des décennies de financement de programmes d'emploi axés sur les femmes, la Fondation a appris que les traumatismes constituent un obstacle important à l'inclusion et à l'avancement sur le lieu de travail pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Beaucoup de participant·e·s aux programmes d'emploi que nous soutenons ont fait l'expérience de la violence fondée sur le genre, de l'incertitude économique et des impacts intergénérationnels de la colonisation, du déplacement et de la migration. Ces expériences traumatisantes ont un impact sur tous les aspects de leur vie, y compris sur leurs expériences en tant que travailleur·euse·s. Les lieux de travail tenant compte des traumatismes soutiennent l'équité et l'inclusion en intégrant les connaissances sur les traumatismes dans les politiques et les pratiques et en favorisant des cultures de travail saines afin de prévenir le traumatisme et/ou le re-traumatisme de leurs

employé·e·s. Nous encourageons le groupe de travail à intégrer une compréhension des traumatismes dans le cadre de travail à l'appui des groupes d'équité.

Contact : Ann Decter, Directrice principale, Initiatives communautaires,
adecter@canadianwomen.org

¹ <https://www.mercer.com/our-thinking/global-pension-index-2021.html> (en anglais uniquement)

² Congrès du travail du Canada, <https://documents.clcctc.ca/human-rights-and-equality/CLC-Submission-EEA-Review-2022-04-28-EN.pdf> (en anglais uniquement)

³ La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur l'accessibilité du Canada* devraient être complémentaires, afin d'éviter les lacunes entre les lois. Dans la *Loi sur l'accessibilité du Canada*, le handicap est défini comme suit : « toute déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle - ou une limitation fonctionnelle - qu'elle soit de nature permanente, temporaire ou épisodique, ou évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société. »

⁴ Congrès du travail du Canada, <https://documents.clcctc.ca/human-rights-and-equality/CLC-Submission-EEA-Review-2022-04-28-EN.pdf> (en anglais uniquement)