

## Glossaire

### A...

#### **Adaptation**

Ajustements individuels réalisés en milieu de travail qui répondent aux besoins d'un employé ou d'un candidat à l'emploi. Les besoins qui demandent des mesures d'adaptation sont issus de facteurs tels qu'une invalidité, le statut familial d'une personne, l'origine ethnique ou nationale et les croyances religieuses.

#### **Analyse de l'effectif**

L'évaluation de l'effectif interne d'une organisation. L'objectif de l'analyse de l'effectif est d'établir si la représentation des membres des quatre groupes désignés qui font partie des catégories professionnelles spécifiques à votre organisation correspond ou non à la disponibilité de ces personnes dans la population active canadienne en général.

#### **Attestation d'engagement**

Entente selon laquelle une organisation s'engage à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF). Toutes les organisations relevant de la compétence provinciale comptant 100 employés ou plus dans tout le pays qui soumissionnent des contrats fédéraux de 200 000 \$ ou plus sont tenues de fournir un numéro d'attestation d'engagement valide à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) pour être admissibles à soumissionner.

#### **Autochtones**

Les Indiens, les Inuits et les Métis.

#### **Auto-identification**

Exigence, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon laquelle les personnes doivent s'identifier auprès d'une organisation ou accepter d'être identifiées auprès d'une organisation, comme membres d'un des groupes désignés ou de plusieurs groupes désignés. L'auto-identification est volontaire; l'organisation ne peut identifier un employé comme étant un membre d'un groupe désigné qu'avec le consentement volontaire et exprès de la personne en question. L'organisation doit recueillir des données sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés au sein de son effectif afin de planifier et de mettre en œuvre son programme d'équité en matière d'emploi.

### B....

### C...

#### **Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)**

Les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi ont été créées par Ressources humaines et Développement social Canada afin de refléter la structure des professions à l'intérieur des entreprises et afin de mesurer la représentation et le cheminement professionnel des membres des groupes désignés au fil des années. Les groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP), dont se sert Statistique Canada, ont donc été regroupés en 14 catégories professionnelles pour des fins d'équité en matière d'emploi.

### **Cessation de fonctions**

Le fait, pour un employé, de cesser d'être un employé, notamment en raison de sa retraite, sa démission, son licenciement ou son congédiement. Sont exclues de la présente définition la mise à pied temporaire et l'absence en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'un conflit de travail.

### **Classification nationale des professions (CNP)**

La Classification nationale des professions (CNP) est un système qui permet de décrire les professions des Canadiens. La CNP offre un vocabulaire standard pour décrire le travail qu'accomplissent les Canadiens. On s'en sert à toutes les étapes du processus, de la définition et la collecte de données, à la gestion des bases de données d'information, de l'analyse des tendances sur le marché du travail à l'extraction d'information pratique pour aider dans la planification de carrière.

### **Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)**

Une organisation fédérale responsable de faire respecter les obligations des employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les employeurs suivants relèvent de la compétence de la CCDP à l'égard de l'équité en matière d'emploi :

- Les organisations du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État comptant 100 employés ou plus.
- La fonction publique fédérale.
- Des employeurs distincts comptant 100 employés ou plus.

### **Concentration**

La concentration est définie comme un pourcentage exagérément élevé de membres des groupes désignés par rapport à leurs équivalents ne faisant pas partie de groupes désignés (p. ex. les femmes par rapport aux hommes, les Autochtones par rapport aux non-Autochtones, etc.) dans les domaines suivants :

- les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) de plus bas niveau (p. ex. Personnel de bureau et Autres travailleurs manuels);
- les quartiles de rémunération moins élevés (quartiles 1 et 2) à l'intérieur d'une CPEME.

## **D...**

### **Discrimination**

Faire une distinction en faveur ou contre une personne en fonction de l'appartenance à un groupe, à une classe sociale ou à une catégorie, au lieu de se fonder sur les mérites véritables de la personne.

### **Discrimination intentionnelle**

Pratiques délibérément injustes fondées sur des préjugés ou la mauvaise volonté.

### **Discrimination systémique**

L'exclusion de membres de certains groupes à cause de politiques ou de pratiques fondées sur des critères qui ne sont pas liés au travail ou requis pour l'exploitation sécuritaire et efficace de l'organisation, y compris ce qui suit :

- des critères de sélection artificiellement élevés qui réduisent le nombre de demandes à étudier;
- des exigences de normes d'éducation qui sont plus élevées qu'il n'en faut;

- une formation ou de l'expérience de travail fondée sur des préférences traditionnelles ou historiques et non sur les exigences réelles de l'emploi;
- aucune attention portée aux obstacles physiques limitant l'accès ou la mobilité à l'intérieur des locaux d'une organisation.

### **Disponibilité externe**

Données sur les femmes, les Autochtones et les minorités visibles provenant du Recensement et données sur les personnes handicapées tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), sur le nombre ou le pourcentage de membres des groupes désignés faisant partie de la population active canadienne, selon l'emplacement géographique et la profession. Ces données sont fournies dans le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi (RSEME).

### **Données sur la mobilité**

Il s'agit de données décrivant le déplacement des employés au sein d'une organisation. Une analyse des données sur la mobilité vise à cerner la part d'embauches, de promotions et de cessations de fonctions associée aux membres des groupes désignés. Ces données peuvent également comprendre ce qui suit : le nombre de demandes d'emploi, le nombre d'entrevues ou les occasions de formation au cours d'une période donnée.

### **E...**

### **Écart**

Aussi appelé « degré de sous-représentation ». On le calcule en comparant la représentation interne de chacun des groupes désignés dans chacune des catégories professionnelles à leur disponibilité externe, tout en tenant compte des zones de recrutement pertinentes.

### **Effet défavorable**

L'effet d'une politique ou d'une pratique d'emploi qui crée une inégalité dans les conditions de travail ou qui a des effets négatifs exagérés plus marquants sur les groupes désignés que sur les groupes non désignés.

### **Effectif représentatif**

Un effectif est représentatif si la représentation de chacun des groupes désignés à l'intérieur de chacune des catégories professionnelles au sein de l'effectif correspond à la disponibilité des groupes désignés dans ces segments de la population active canadienne de laquelle on pourrait s'attendre de tirer des employés (tout en tenant compte des compétences, de l'admissibilité et des facteurs géographiques).

### **Efforts raisonnables**

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la Loi) exige des employeurs qu'ils réalisent tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre leur plan d'équité en matière d'emploi et pour surveiller régulièrement sa mise en œuvre afin d'évaluer s'il y a des progrès raisonnables vers l'élimination des écarts.

### **Employé permanent à plein temps**

Une personne embauchée pour une période indéterminée par une organisation et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normal fixé par celle-ci pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

### **Employé permanent à temps partiel**

Une personne embauchée pour une période indéterminée par une organisation et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normal fixé par celle-ci pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

### **Employés temporaires**

Une personne qui est embauchée sur une base temporaire par une organisation et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée ou des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile, à l'exclusion d'une personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou post-secondaire et qui travaille durant les vacances scolaires.

### **Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)**

L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) est un sondage national qui vise à recueillir de l'information sur les adultes et les enfants atteints d'une invalidité, c'est-à-dire, ceux dont les activités quotidiennes sont limitées à cause d'une condition ou d'un trouble de santé. L'EPLA fournit de l'information essentielle sur la prévalence des diverses incapacités, les services de soutien aux personnes handicapées, leur profil d'emploi, leur revenu et leur participation à la société.

### **Enquête sur l'effectif**

Les organisations doivent effectuer une enquête sur l'effectif dans le cadre de l'étape 1, Mise en place d'un programme d'équité en matière d'emploi, pour obtenir des détails sur la composition de leur effectif. Il faut ainsi fournir un questionnaire d'auto-identification à chaque employé pour déterminer le nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif et dans chacune des catégories professionnelles.

### **Exigence professionnelle justifiée (EPJ)**

Une exigence d'emploi qui est légitime et nécessaire à la sécurité, à l'efficacité et à l'exécution adéquate des tâches essentielles d'un travail.

**F...**

**G...**

### **Groupe désigné**

Selon la définition donnée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on compte parmi les gens faisant partie d'un groupe désigné, les personnes suivantes :

- les femmes
- les Autochtones
- les personnes handicapées
- les minorités visibles

**H...**

### **Harcèlement**

Pratiques, commentaires ou suggestions faisant allusion au sexe, à la race, à l'origine ethnique ou à une invalidité qui blesse, humilie, insulte ou intimide, viole le droit à la vie privée, nuit au rendement au travail ou menace son moyen de subsistance.

**I...**

J...

L...

### **Loi sur l'équité en matière d'emploi**

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* actuelle a reçu la sanction royale en 1995 et est entrée en vigueur le 24 octobre 1996.

La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

La Loi vise :

1. Les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État comptant 100 employés ou plus. On compte approximativement 474 employeurs du secteur privé et 29 sociétés d'État qui ensemble ont un effectif de plus de 651 000 employés.
2. Les ministères et organismes fédéraux pour qui l'employeur est le Conseil du Trésor, peu importe le nombre d'employés.
3. Les contractants qui obtiennent des contrats de biens ou de services du gouvernement fédéral d'une valeur de 200 000 \$ ou plus et qui ont un effectif comptant 100 employés ou plus.
4. Les employeurs distincts du secteur public fédéral comptant 100 employés ou plus.
5. Les autres employeurs du secteur public comptant 100 employés ou plus, y compris les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS).
6. Les entrepreneurs fédéraux qui sont des fournisseurs de biens et de services relevant de la compétence provinciale comptant au moins 100 employés au Canada et qui répondent à des appels d'offres fédéraux ou qui obtiennent des contrats du fédéral de 200 000 \$ ou plus.

On peut consulter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en direct à l'adresse suivante : <http://laws.justice.gc.ca/fr/E-5.401/>

M...

### **Mesures d'adaptation raisonnables**

Pratiques, politiques et systèmes d'emploi ainsi que mécanismes de soutien conçus pour accommoder les différences qui, sans toutefois causer de préjudice injustifié à l'organisation, font en sorte que nul ne se voie imposer un accès restreint aux avantages ou aux occasions d'emploi en raison de son sexe, de sa race, de sa couleur ou de son incapacité. Une mesure d'adaptation raisonnable adoptée pour une personne ou un groupe peut être avantageuse pour l'ensemble des employés. Par exemple :

- Aménagement d'une garderie sur les lieux ou à proximité de l'organisation ou dispositions de remboursement des frais de garderie.
- Ajustements au lieu de travail, aux responsabilités de l'emploi et aux horaires afin de répondre aux besoins raisonnables liés à la santé, à la culture et aux obligations familiales des employés.

- Fourniture d'équipement technique (p. ex. des aides visuelles ou à la communication pour personnes malentendantes) et de systèmes de soutien social (p. ex. du personnel formé pour aider les personnes handicapées au travail).

### **Mesures spéciales**

Mesures temporaires, adoptées spécifiquement pour un groupe désigné dans une catégorie professionnelle précise, comme le recrutement ciblé ou des projets de formation spéciale visant principalement à combler des écarts d'emploi attribuables à de la discrimination antérieure, pendant une période déterminée. Ces mesures visent à accélérer le recrutement, la sélection, l'embauche et l'avancement de membres qualifiés des groupes désignés afin d'atteindre la pleine représentation.

### **Milieu de travail favorable**

Un milieu de travail qui est défini comme étant juste, équitable et édifiant, où il n'existe aucun désavantage en emploi pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées ou les membres des minorités visibles et où des aménagements adaptés aux différences ont cours.

### **Minorités visibles**

Les personnes autres que les Autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

**N...**

**O...**

### **Objectifs**

Objectifs numériques et non numériques qu'une organisation compte réaliser dans un délai spécifié.

### **Objectifs à court terme**

Objectifs qui sont fixés pour une période maximale de trois ans.

### **Objectifs non numériques**

Aussi appelés mesures. Les objectifs qualitatifs peuvent comprendre des décisions d'adopter ou de modifier une politique ou une pratique particulière touchant l'équité en matière d'emploi, et ce, au cours d'une période spécifiée.

### **Objectifs numériques**

Le nombre ou le pourcentage de personnes qualifiées faisant partie d'un groupe désigné qui sont sur le point d'être recrutées, formées et promues au cours d'une période spécifiée, selon le degré de sous-représentation relevé au cours de l'analyse de l'effectif. Les objectifs quantitatifs ne sont pas des quotas; ils représentent les attentes de l'organisation du mieux qu'il lui est possible d'accomplir.

### **Obstacles à l'emploi**

Des pratiques, politiques ou systèmes d'emploi qui ont des effets défavorables sur les membres des groupes désignés et qui ne sont pas des exigences professionnelles réellement justifiées, y compris :

- Tort ou mauvaise volonté qui se reflète dans des actes délibérément discriminatoires contre des membres des groupes désignés.

- Traitement inégal (p. ex. poser des questions différentes aux femmes et aux hommes postulant le même emploi).
- Des obstacles systémiques qui dissuadent ou empêchent des membres des groupes désignés de profiter d'occasions d'emploi, notamment des exigences relatives à une taille et un poids arbitraires.
- Entretien d'un milieu de travail qui est hostile ou abusif à l'égard de membres des groupes désignés.
- Installations inadéquates présentant des obstacles physiques aux personnes handicapées.

## **P...**

### **Part des cessations de fonctions**

Le nombre de cessations de fonctions au sein d'un groupe désigné divisé par le nombre de cessations de fonctions dans l'effectif total.

### **Part des embauches**

Le nombre d'embauches au sein d'un groupe désigné divisé par le nombre d'embauches dans l'effectif total.

### **Part des promotions**

Le nombre de promotions au sein d'un groupe désigné divisé par le nombre de promotions dans l'effectif total.

### **Personnes handicapées**

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

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

### **Plan d'équité en matière d'emploi**

Un plan d'action, qui comprend des objectifs et des mesures numériques et non numériques, des échéances à court et à long terme et des responsabilités clairement énoncées et qui a pour but premier de se doter d'un effectif représentatif et d'un milieu de travail favorable.

### **Politiques et pratiques positives**

Initiatives qui contribuent à créer un milieu de travail respectueux et adaptable pour tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, et qui aident à attirer un nombre croissant de personnes issues des groupes désignés sous-représentés dans l'effectif de l'organisation. Les politiques et pratiques positives vont au-delà de la simple élimination des obstacles; en effet, elles remplacent les obstacles par des politiques et des pratiques qui favorisent activement un effectif représentatif. On pourrait citer en exemple l'établissement d'une politique de lutte contre le harcèlement.

### **Pondération**

Le processus par lequel le chiffre décrivant la disponibilité externe est calculé afin de refléter plus fidèlement la répartition de l'effectif à l'interne.

### **Population active**

Partie de la population canadienne de 15 ans et plus qui était employée ou en chômage et qui cherchait activement du travail ou qui avait été mise à pied et disposée à travailler pendant la période visée par l'enquête sur la population active de Statistique Canada.

### **Profil de l'effectif**

Le profil de l'effectif d'une organisation où l'on décrit la répartition des groupes désignés et d'autres employés par catégorie professionnelle et par plage salariale correspondante.

### **Programme de contrats fédéraux (PCF)**

Programme fédéral visant à assurer que les fournisseurs de biens et de services relevant de la compétence provinciale qui font affaire avec le gouvernement du Canada se dotent d'un effectif équitable et représentatif et maintiennent cet effectif, conformément aux exigences du PCF et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

### **Programme d'équité en matière d'emploi**

La mise en œuvre continue de l'équité en matière d'emploi, y compris le plan d'équité en matière d'emploi, une fois qu'il a été élaboré, des communications régulières, des consultations, une analyse de la représentation des quatre groupes désignés au sein de votre effectif et une étude des systèmes d'emploi, le but ultime étant de faire en sorte que votre milieu de travail est favorable et que votre effectif est représentatif de la population active canadienne.

### **Progrès raisonnables**

Selon la Loi, les employeurs doivent veiller à ce que leur plan d'équité en matière d'emploi assure des progrès raisonnables en vue d'obtenir un effectif représentatif dans les délais visés par le plan. Les progrès raisonnables selon la Loi sont définis comme la réalisation des objectifs de recrutement et de promotion, ce qui se traduit normalement par des progrès vers l'élimination des écarts.

### **Promotion**

Passage permanent d'un poste ou d'un emploi dans l'organisation à un autre poste ou emploi qui :

- offre un meilleur salaire ou une meilleure plage salariale que le salaire ou la plage salariale du poste ou de l'emploi qu'occupait antérieurement l'employé;
- se situe à un échelon plus élevé au sein de la hiérarchie de l'organisation;
- comprend une reclassification du poste ou de l'emploi de l'employé.

**Q...**

**R....**

### **Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi (RSEME)**

Le rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi est un ensemble de données tirées du Recensement et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA). Il fournit des détails sur la composition de la population active au Canada. Les données sont versées dans un certain nombre de tableaux et divisées par régions géographiques et groupes désignés.

Le rapport vise à aider les employeurs à planifier, à élaborer et à mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi. On représente par région géographique le nombre et les pourcentages de membres des groupes désignés au sein de la population active. Ces données peuvent servir de guide si elles sont employées conjointement avec des données internes sur l'effectif, pour permettre aux employeurs d'évaluer leur rendement individuel et, par la suite, de fixer des objectifs et des échéanciers réalistes pour accomplir l'équité en matière d'emploi.

## **Recensement**

Statistique Canada procède à un recensement de la population tous les cinq ans. Le recensement fournit une foule de renseignements de toutes sortes sur la population canadienne. Par exemple, on demande aux gens des questions sur leur sexe, leur statut matrimonial, leurs études, leur emploi, leur revenu, leur origine ethnique, leur langue, etc.

## **Régions métropolitaines de recensement (RMR)**

Régions géographiques énumérées à l'Annexe 1 du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

## ***Règlement sur l'équité en matière d'emploi***

Alors que la Loi décrit clairement les obligations principales des employeurs, certains détails essentiels se retrouvent dans le Règlement. On a apporté la dernière main à ce règlement à la suite de consultations réalisées à l'échelle du Canada en 1995, auprès de groupes représentant les employeurs, les syndicats et les groupes désignés.

Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* apporte des précisions dans les domaines suivants :

- la cueillette d'information sur l'effectif;
- l'analyse de l'effectif;
- l'étude des systèmes d'emploi;
- la tenue de dossiers sur l'équité en matière d'emploi.

## **Représentants des employés**

L'expression « représentant des employés » s'applique autant aux représentants d'employés syndiqués qu'aux représentants d'employés non syndiqués. « Représentants d'employés » désigne des personnes qui ont été désignées par des employés afin qu'elles les représentent; il s'agit aussi des agents négociateurs, si ces derniers représentent des employés.

## **Représentation interne**

Le nombre de membres des groupes désignés divisé par le nombre total d'employés au sein d'une organisation.

**S...**

## **Sous-représentation**

Il y a sous-représentation d'un groupe désigné dans une catégorie professionnelle quand le pourcentage des employés membres de ce groupe désigné est moins élevé que le pourcentage de leur disponibilité sur le marché du travail.

## **Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi (SIPREME)**

Le SIPREME est un logiciel fourni par le Programme du travail. Il s'agit d'un moyen rapide et simple pour les organisations de saisir et de compiler des données sur les employés et de produire les tableaux nécessaires à la réalisation d'une analyse de l'effectif conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

On peut obtenir le SIPREME et les outils correctifs en direct à l'adresse suivante :  
[travail.gc.ca](http://travail.gc.ca)

**T...**

**Taux de retour**

Le nombre de questionnaires d'auto-identification qui sont remis (sans réponse, partiellement remplis ou remplis au complet) divisé par le nombre de questionnaires distribués à l'échelle de l'organisation.

**Test des trois filtres**

Le test des trois filtres est un outil qui sert à établir l'importance de l'écart au niveau de la représentation.

Si dans le premier filtre, l'écart est de -3 ou plus, l'écart peut être important et doit être consigné et subir le deuxième filtre. Si dans le deuxième filtre, le pourcentage de représentation est de 80 % ou moins, l'écart est important et doit faire l'objet d'un examen plus approfondi (les filtres 1 et 2 sont utilisés ensemble). Si dans le troisième filtre on retrouve des écarts de -3 ou moins pour un groupe désigné donné dans plusieurs catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) et/ou pour l'ensemble des groupes désignés dans une CPEME, les écarts doivent être considérés comme importants.

**U...**

**V...**

**Validité**

Le degré selon lequel un test ou une norme d'emploi mesure ce qu'elle est conçue pour mesurer. En ce qui concerne l'emploi, ces tests ou normes devraient mesurer la capacité d'un employé à fonctionner efficacement dans un emploi.

**Vérification de conformité**

Pour veiller à ce que les exigences du Programme de contrats fédéraux soient respectées, le Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada a mandaté des agents d'équité en milieu de travail d'effectuer des vérifications de conformité de toutes les organisations visées par le Programme de contrats fédéraux. Les vérifications de conformité permettent d'établir dans quelle mesure la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi au sein de votre organisation répond à chacune des exigences.

**W...**

**X...**

**Y...**

**Z...**