

2022

**Examen de
la *Loi sur l'équité
en matière d'emploi***

**Résultats du sondage
auprès des membres**



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

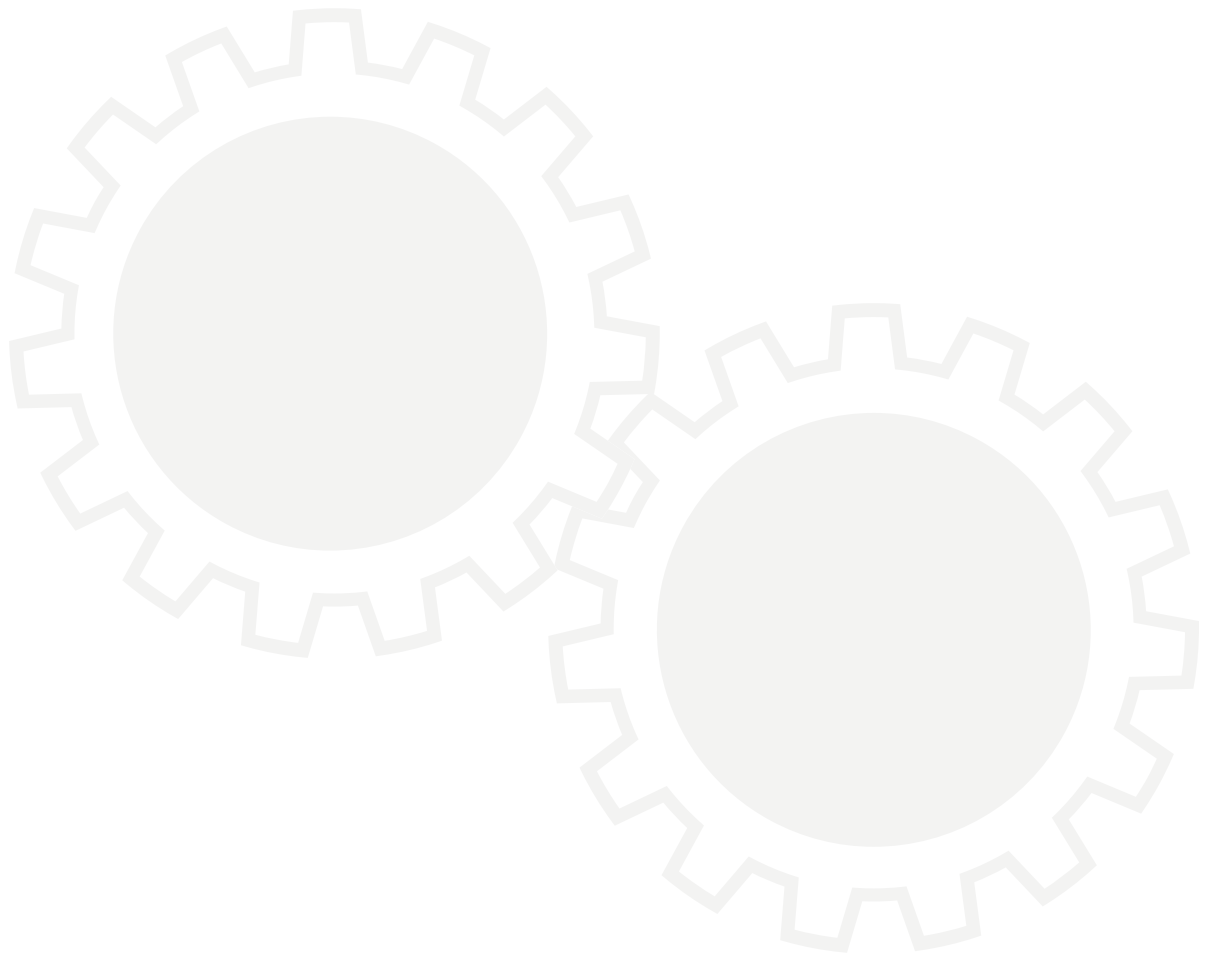


Table des matières

Contexte	1
Introduction	2
Résultats — Les réponses des membres	3
Conclusion	7
Recommandations	8
Annexe A	12
Annexe B	15

Contexte

Il a fallu attendre la publication du rapport de la juge Rosie Abella, intitulé *Égalité en matière d'emploi* : rapport d'une commission royale, en 1984, pour que le gouvernement fédéral envisage de créer une *loi sur l'équité en matière d'emploi* pour encadrer la représentation des groupes d'équité dans la fonction publique fédérale (FPF). Dans son rapport, la juge concluait qu'une approche et des mesures correctives systémiques s'imposaient pour remédier à la discrimination passée et actuelle sur le lieu de travail, et pour prévenir toute discrimination et les éventuels obstacles. Elle y faisait en outre des recommandations pour corriger les désavantages historiques subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les personnes autochtones, les personnes racialisées et les personnes ayant un handicap.

Ce rapport a conduit le gouvernement fédéral à promulguer, en 1986, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin que nul ne se voie refuser d'avantages ou de possibilités en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. Cette loi avait pour but de contribuer à relever, puis à éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes d'équité désignés. La première version de la *Loi* (1986) ne s'appliquait pas au gouvernement fédéral, mais le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) s'est tout de même doté d'une politique sur l'équité en matière d'emploi s'appliquant à la fonction publique fédérale, et la Commission de la fonction publique (CFP) a intégré des dispositions d'équité en emploi à ses initiatives de dotation. Pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), c'était trop peu. Dès le premier examen quinquennal de la *Loi*, le syndicat a donc revendiqué son application à la fonction publique fédérale. En 1996, la *Loi* a été modifiée pour inclure les fonctionnaires fédéraux, et la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a reçu le mandat de veiller à ce que les employeurs respectent leurs obligations.

Depuis, chaque fois que le gouvernement fédéral entreprend un examen de la *Loi*, l'AFPC ne manque pas de formuler des recommandations pour son amélioration. Bon nombre de ces recommandations proviennent des militantes et des militants qui s'occupent directement de l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail, ainsi que de membres des groupes d'équité qui participent aux conférences nationales ou régionales, au Comité national des droits de la personne et à d'autres activités de l'AFPC. Les membres le répètent : dans sa version actuelle, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* « n'a pas de mordant ». Elle manque de leviers pour s'assurer que l'équité en matière d'emploi est appliquée de façon uniforme dans les milieux de travail et que les mécanismes de recours relatifs aux initiatives de dotation donnent les résultats escomptés.

Au fil du temps, les comités ministériels mixtes d'équité en emploi sont devenus une simple « case à cocher » indiquant que l'employeur se conforme de façon minimale aux exigences de consultation et de collaboration avec les agents négociateurs. Ce n'est pas parce que les employeurs « réussissent » les vérifications de la conformité de la CCDP que leurs initiatives de dotation sont exemptes de discrimination. Il suffit d'écouter les membres pour le constater.

Par le passé, l'AFPC a formé des coalitions avec des réseaux aux vues similaires. Par exemple, au début des années 2000, le syndicat s'est allié avec le Conseil national des minorités visibles, depuis démantelé par le gouvernement fédéral. Aujourd'hui, l'AFPC travaille avec le Caucus des employés noirs fédéraux, qui revendique l'évaluation du racisme dans les processus de dotation impliquant des fonctionnaires fédéraux noirs, et avec le Recours collectif noir, qui plaide contre les pratiques discriminatoires du gouvernement en matière d'embauche et de promotion, et contre l'exclusion des fonctionnaires fédéraux noirs.

Introduction

L'Alliance de la Fonction publique du Canada continue de jouer un rôle essentiel dans le débat sur l'équité en matière d'emploi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est primordiale pour lutter contre la discrimination dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Son objectif est de supprimer les obstacles systémiques pour les personnes appartenant à quatre groupes d'équité :

- les femmes
- les personnes autochtones
- les personnes ayant un handicap
- les personnes racialisées

Des obstacles systémiques minent le recrutement, la promotion et la rétention des personnes des quatre groupes d'équité désignés.

La *Loi* impose un examen obligatoire de l'effectif des employeurs et prévoit des mesures destinées à y améliorer la représentativité de ces groupes. L'AFPC réclame sa révision depuis près de 20 ans.

En juillet 2021, le gouvernement fédéral a annoncé la création du Groupe de travail chargé de la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (le « Groupe de travail »), dont le mandat est de consulter les intervenants, les communautés et la population sur les questions d'équité en matière d'emploi. Bien des choses ont changé depuis la dernière révision de la *Loi*, il y a plus de 20 ans. Le Groupe de travail est chargé de soumettre un rapport final au ministre du Travail, qui comprendra les éléments suivants :

- les résultats de ses recherches et ses principales conclusions;
- des recommandations (fondées sur l'expertise de ses membres, sur celle des participants aux séances d'engagement et sur les mémoires reçus);
- des recommandations pour moderniser et améliorer le cadre de l'équité en matière d'emploi dans l'appareil fédéral canadien.

Le Groupe de travail a invité l'AFPC à formuler des recommandations sur la meilleure façon d'améliorer la *Loi*. Dans ses recommandations, l'AFPC tient compte de la réalité actuelle des personnes marginalisées, qui sont toujours victimes d'exclusion et de discrimination au travail.

En préparation de sa présentation au Groupe de travail, l'AFPC a effectué un sondage auprès des dirigeantes et dirigeants et des membres des Éléments. Elle a également mené des consultations virtuelles auprès de militantes et de militants syndicaux directement impliqués dans l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail, ainsi qu'auprès de membres de son Comité national des droits de la personne afin de recueillir des données qualitatives.

Pour des précisions sur la méthodologie du sondage : voir l'annexe A.

Pour des précisions sur les consultations virtuelles : voir l'annexe B.

Résultats – les réponses des membres

Sensibilisation et responsabilisation

Les résultats du sondage auprès des membres de l'AFPC sur l'équité en matière d'emploi montrent un réel manque de connaissance des initiatives mises en place par l'employeur. Plus de 70 % des personnes sondées ne savaient pas s'il y avait un comité mixte sur l'équité en matière d'emploi à leur travail. Donc, soit l'employeur a mis en place ces comités et son personnel n'est pas au courant, soit l'employeur ne l'a simplement pas fait. De plus, seulement 33,5 % des personnes sondées étaient au courant des initiatives d'équité en emploi en place dans leur milieu de travail; près du quart n'étaient pas certaines que de telles initiatives existaient. Seulement 3,1 % de répondants ont déclaré appartenir à un comité mixte.

Parmi les personnes qui étaient au courant des initiatives ou des comités d'équité en matière d'emploi, 29,8 % estimaient que celle-ci n'était pas clairement favorisée dans leur lieu de travail. Chez les militantes et militants syndicaux, cette proportion était de 45,2 %. En outre, 42 % d'entre eux ont indiqué qu'aucun comité mixte n'était chargé d'examiner l'équité en matière d'emploi à leur lieu de travail, et 35,5 % ont déclaré faire partie d'un tel comité.

Ce manque de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi peut expliquer la grande proportion de personnes sondées (42,35 %) croyant qu'il convient de renforcer les mécanismes de responsabilisation et de mise en application de la Loi. En outre, une majorité écrasante est d'avis que le Conseil du Trésor et la CFP doivent jouer un plus grand rôle à cet égard.

Représentation des groupes d'équité

Pendant des années, les groupes d'équité ont été sous-représentés dans la fonction publique fédérale en général, mais encore plus dans les postes de direction.¹ Depuis 2014-2015, la représentation des femmes et des personnes racialisées a augmenté; celle des personnes autochtones est restée inchangée, et celle des personnes ayant un handicap a connu une baisse.

Les graphiques suivants illustrent les réponses au sondage des membres de l'AFPC sur l'équité en matière d'emploi, particulièrement en ce qui concerne leur perception de la représentation des groupes d'équité.

¹ Conseil du Trésor du Canada, 2019. L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2018-2019.

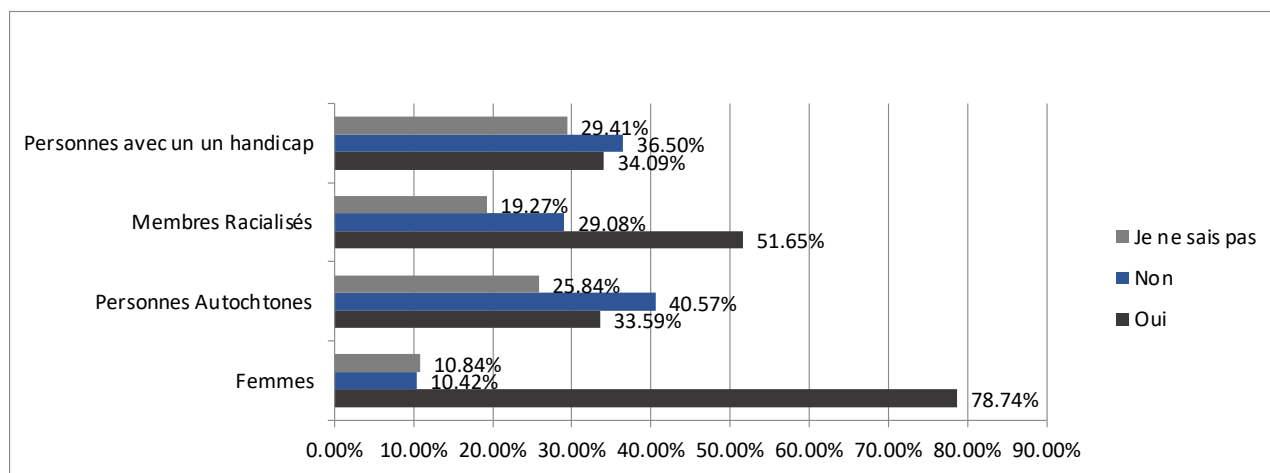


Figure 1.Q11. Votre milieu de travail est-il représentatif des groupes d'équité visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

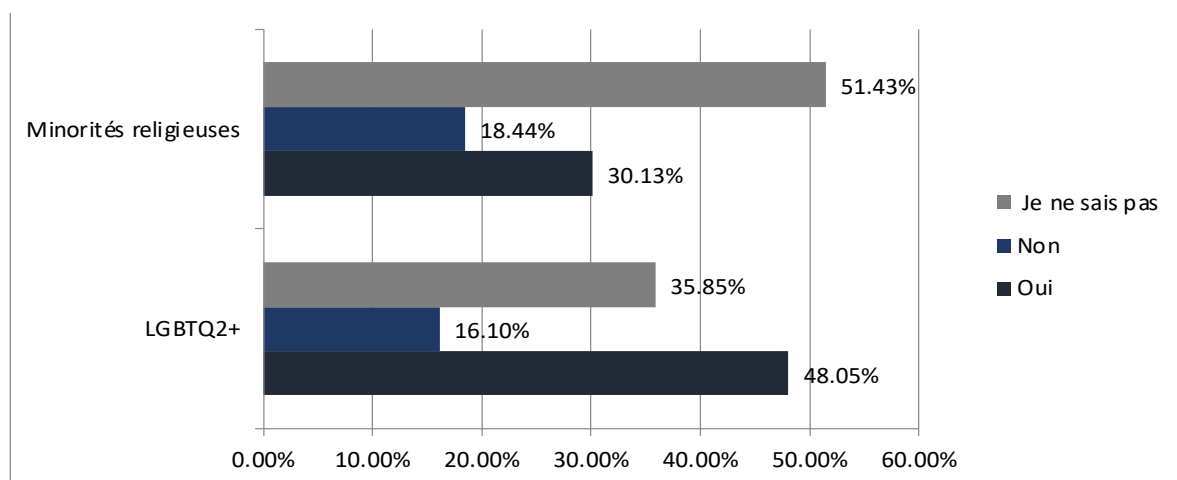


Figure 2.Q12. Votre milieu de travail est-il représentatif d'autres groupes d'équité? (Minorités religieuses, LGBTQ2+)

En ce qui a trait aux groupes d'équité désignés, 78,74 % et 51,65 % des personnes sondées ont indiqué que leur milieu de travail était représentatif des femmes et des personnes racialisées, respectivement. Cette haute proportion correspond aux statistiques recueillies dans le rapport L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2017-2018 du SCT. Toutefois, seulement 41,3 % des personnes sondées elles-mêmes racialisées estiment que leur milieu de travail est représentatif des personnes racialisées. Selon les personnes sondées, parmi les groupes d'équité, les Autochtones sont les moins bien représentés dans leur milieu de travail, et les personnes ayant un handicap ne sont pas adéquatement représentées (33,59 % et 34,09 % ayant répondu par l'affirmative à la question, respectivement).

La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne couvre pas pour l'instant la communauté LGBTQ2+. Cette situation est préoccupante, car nos membres LGBTQ2+ nous disent être sous-représentés et victimes de discrimination dans le lieu de travail. Seulement 48,05 % des personnes sondées par l'AFPC estiment que la communauté LGBTQ2+ est adéquatement représentée. Voilà pourquoi l'AFPC revendique l'ajout de la communauté LGBTQ2+ aux groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Recrutement, embauche, formation, promotion et rétention

La figure ci-dessous montre qu'un grand nombre de personnes sondées par l'AFPC sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* estiment que les groupes d'équité désignés continuent de se heurter à des obstacles en matière de recrutement, d'embauche, de formation, de promotion et de rétention.

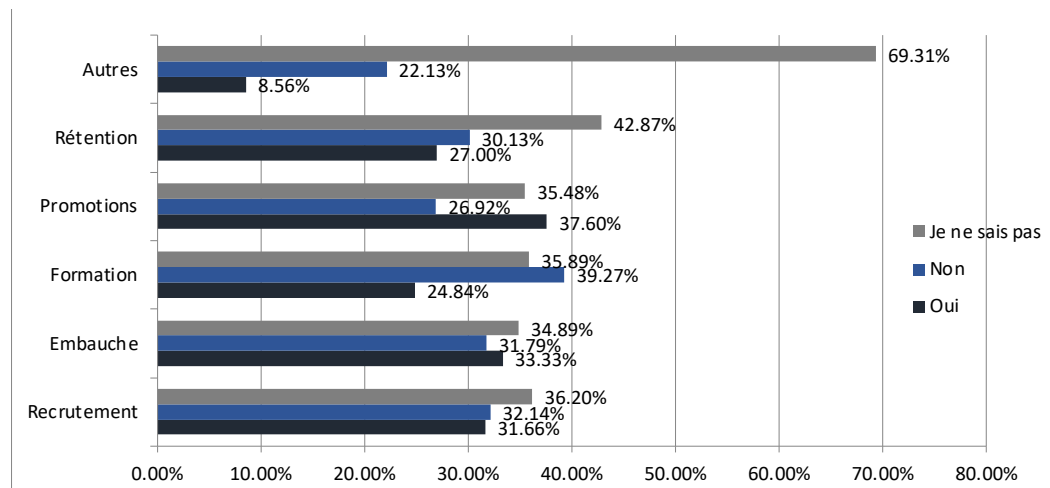


Figure 3.Q13. Existe-t-il des obstacles pour les groupes d'équité dans les processus suivants?

Selon les personnes sondées, les trois principaux obstacles en matière d'emploi auxquels font face les groupes d'équité sont liés à la promotion (37,6 %), à l'embauche (33,33 %) et au recrutement (31,66 %). La plupart des personnes sondées ne savent pas si leur employeur a mis en place des mesures pour réduire ou éliminer ces obstacles. En outre, les résultats indiquent que les personnes sondées racialisées y sont confrontées dans une proportion plus élevée que les autres.

Points forts et points faibles de la Loi

Lorsque questionnés sur les points forts et les points faibles de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les membres ont reconnu que cette dernière a mené à une augmentation de la représentation, mais qu'on est encore loin du but. De leur avis, elle a beaucoup plus de faiblesses que de forces, notamment :

- l'exclusion de la communauté LGBTQ2+;
- l'absence d'exigences en matière de données désagrégées pour les groupes d'équité désignés;
- l'absence d'un processus de responsabilisation;
- l'absence d'un mécanisme de suivi constant.

Selon les militantes et militants syndicaux :

- les effets de l'équité en matière d'emploi ne se font pas sentir;
- il y a eu peu de progrès;
- il y a des lacunes au chapitre de la responsabilisation et des mécanismes d'application;
- le financement des initiatives d'équité en matière d'emploi est insuffisant;
- il est nécessaire de renforcer la surveillance, l'éducation et l'échange d'information;
- il est nécessaire d'actualiser la terminologie de la *Loi* et d'y inclure la communauté LGBTQ2+.

Rôle du syndicat

Les militantes et militants syndicaux ont indiqué que les employeurs doivent absolument inclure les agents négociateurs dans l'élaboration, l'analyse et l'évaluation des politiques concernant l'équité en matière d'emploi. En outre, 38,5 % des personnes sondées par l'AFPC ont convenu que le rôle du syndicat et des autres agents négociateurs au titre de *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit être renforcé.

Le tableau suivant présente les réponses des militantes et militants syndicaux aux questions concernant les initiatives de consultation et de collaboration de l'employeur.

Section 15 L'article de la LEE exige que l'employeur consulte les agents négociateurs et collabore avec eux pendant le processus d'équité en matière d'emploi. L'employeur vous consulte-t-il et collabore-t-il avec vous sur les points suivants ?

	OUI	NON	JE NE SAIS PAS
Questionnaire de déclaration volontaire	41,94 %	41,94 %	16,13 %
Analyse de l'effectif	16,13 %	38,71 %	45,16 %
Analyse des systèmes d'emploi – pratiques et politiques formelles et informelles	12,90 %	51,61 %	35,48 %
Élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi et d'initiatives	22,58 %	45,16 %	32,26 %
Suivi du plan d'équité en matière d'emploi	3,23 %	63,52 %	32,26 %
Examen et mise à jour du plan d'équité en matière d'emploi	16,13 %	48,39 %	35,48 %
Communication d'information sur l'équité en emploi au personnel	32,26 %	35,48 %	32,26 %

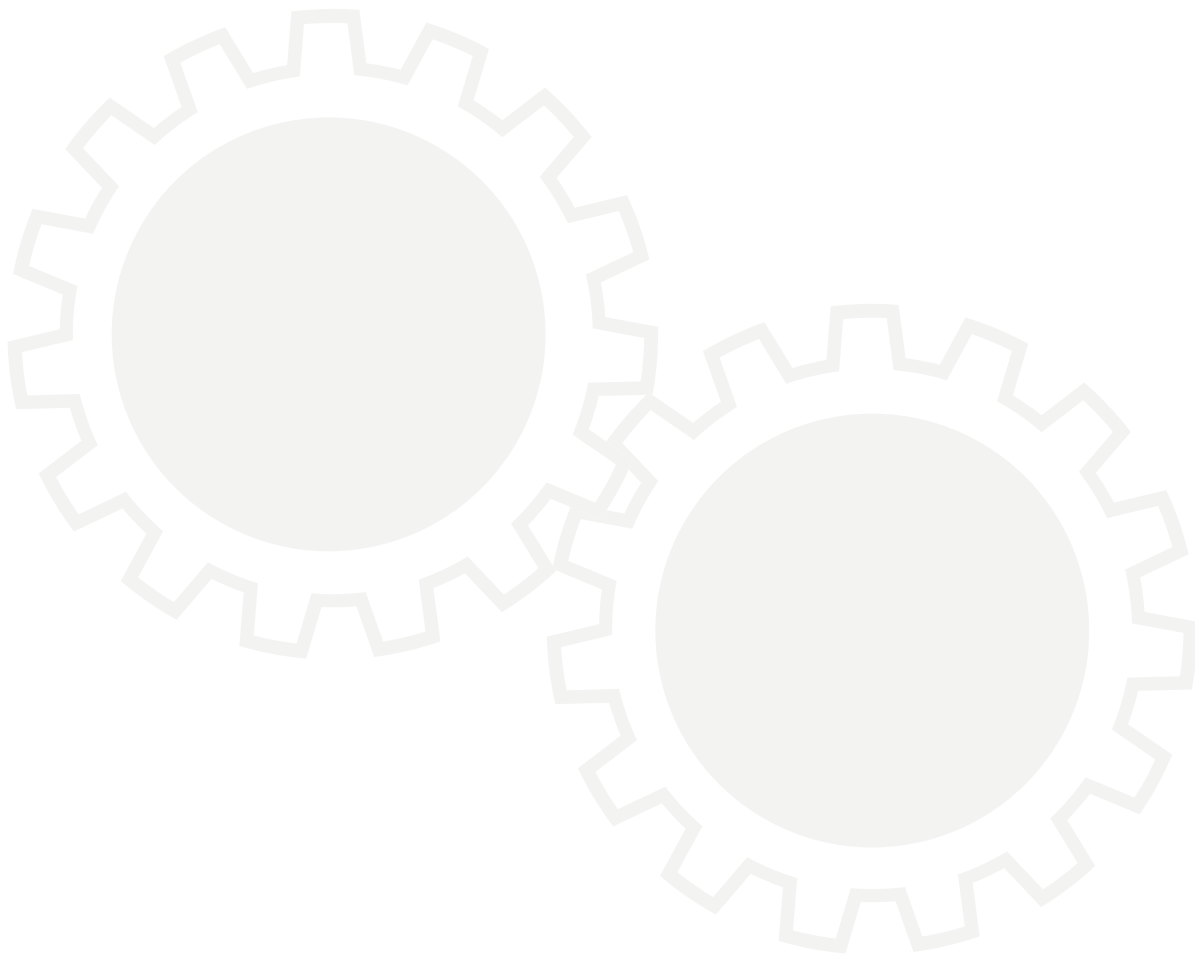
L'employeur doit apporter des améliorations importantes aux mécanismes de suivi de ses plans d'équité en matière d'emploi. Lorsqu'on leur a posé la question, seulement 3,2 % des personnes sondées ont indiqué qu'elles avaient été consultées pour le suivi des plans d'équité en matière d'emploi, ce qui est dommage, car nos militantes et militants sont sur le terrain et à même de discuter avec les personnes vivant des situations préoccupantes, notamment en ce qui a trait à l'équité. Cependant, bien que 22,58 % d'entre eux aient indiqué avoir été consultés sur l'élaboration de ces plans, cela reste insuffisant et montre qu'il existe un écart important entre le suivi et le développement au chapitre de la rétroaction des agents négociateurs.

Enfin, l'employeur doit s'assurer que la Commission canadienne des droits de la personne consulte adéquatement les agents négociateurs lorsqu'elle effectue des vérifications en matière d'équité en emploi dans les lieux de travail. Les militantes et militants syndicaux ont répondu en grande majorité que ce n'était pas le cas actuellement (83,8 %).

Conclusion

L'équité en matière d'emploi favorise l'établissement de lieux de travail inclusifs et permet aux travailleuses et travailleurs de se sentir valorisés et respectés. En les protégeant de l'injustice et de la discrimination, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* aide à garantir que ces derniers bénéficient de l'égalité des chances et sont traités équitablement par leurs employeurs.

Depuis 20 ans, l'AFPC exhorte le gouvernement fédéral à revoir la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le moment est idéal pour l'entamer en vue d'améliorer la situation. Le sondage de l'AFPC à l'occasion de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* se révélera un excellent moyen de cerner les lacunes importantes qui subsistent dans la *Loi* et d'y trouver des solutions. L'AFPC a bon espoir que le Groupe de travail tiendra compte de ses recommandations pour améliorer la *Loi*.



Recommandations en vue de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Voici les recommandations de l'AFPC en vue de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les lois connexes qui ont une incidence sur les initiatives en matière d'équité en emploi dans le milieu de travail.

1. Terminologie

Les termes désuets, comme Aboriginal Peoples et minorités visibles/visible minorities, utilisés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doivent être modifiés afin de tenir compte de la terminologie qu'emploient couramment les diverses communautés.

2. Données désagrégées sur les sous-groupes d'équité désignés et sur l'intersectionnalité

Il convient de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin qu'elle prévoie la collecte et l'analyse de données désagrégées pour chacun des groupes d'équité désignés. Ainsi, on pourra examiner les taux de représentation et les obstacles auxquels font face les groupes distincts au sein des groupes d'équité désignés et y remédier de façon plus appropriée. Il faudra décomposer chacun des groupes désignés (p. ex. Noirs, Asiatiques du Sud, Chinois, Arabes) pour déterminer les obstacles auxquels font face certaines communautés afin de les éliminer.

Par ailleurs, la collecte des données doit se faire d'une manière qui favorise l'analyse intersectionnelle.

3. Inclusion de la communauté LGBTQ2+

Il convient de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'intégrer la communauté LGBTQ2+ au nombre des groupes désignés et d'instaurer la collecte des données nécessaires (données de recensement), comme c'est le cas pour les autres groupes désignés.

Les données recueillies doivent être désagrégées afin qu'on puisse procéder à une analyse intersectionnelle, car la communauté LGBTQ2+ n'est pas homogène, et tous ses membres ne subissent pas les mêmes formes de discrimination au travail.

4. Taux de disponibilité sur le marché du travail et de disponibilité au sein de la population active

Il convient de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de sorte qu'elle veille à garantir l'exactitude et l'actualité des taux de disponibilité sur le marché du travail et de disponibilité au sein de la population active de chacun des groupes d'équité désignés. Les taux de disponibilité sur le marché du travail et de disponibilité au sein de la population active doivent être régulièrement mis à jour entre les recensements pour tenir compte des changements dans la population du Canada (p. ex. les nouveaux arrivants et les immigrants récemment installés sur le territoire qui ont une expérience internationale, les ressortissants non canadiens).

5. Contradictions entre les lois suivantes : la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la gestion des finances publiques*

Un examen approfondi doit être effectué et des modifications doivent être apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les groupes d'équité. Cet exercice doit comprendre le renforcement du rôle des organismes centraux, l'examen de toute disposition qui entrave l'atteinte des objectifs de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi que la responsabilisation accrue des ministères et des organismes.

De plus, en cas de conflit entre ces lois, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit avoir préséance sur la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Les recommandations du rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion doivent également être mises en œuvre.

6. Processus de traitement des plaintes

Le Groupe de travail doit examiner attentivement tous les processus de traitement des plaintes en matière d'équité en emploi, dont ceux de la Commission des relations de travail et de l'emploi de la fonction publique fédérale et de la Commission canadienne des droits de la personne, afin de déterminer les obstacles systémiques auxquels font face les groupes d'équité lorsque ces mécanismes sont mis en œuvre et pour supprimer les dispositions qui interdisent les plaintes en matière d'équité en emploi. En l'absence de mécanismes de recours valables, les exigences de conformité prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont tout simplement futiles.

Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi doit être remplacé par un commissaire à l'équité en matière d'emploi dont les tâches, les fonctions et les processus seraient semblables à ceux du commissaire à l'équité salariale, poste récemment créé à la Commission canadienne des droits de la personne.

Il faut remédier au problème du sous-financement de longue date de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission doit être dotée de ressources adéquates pour remplir son mandat actuel et pour permettre la création d'un poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi.

De plus, les agents négociateurs doivent pouvoir déposer des plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et déclencher des vérifications de la conformité, notamment lorsqu'ils n'ont pas été dûment consultés. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit définir clairement les notions de consultation et de collaboration et, en cas de non-respect, les agents négociateurs doivent être en mesure de porter plainte.

Tous les rapports de vérification doivent être rendus publics, sous réserve des dispositions stipulées dans les lois sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels.

7. Loi canadienne sur l'accessibilité

Le Groupe de travail examine la compétence concurrente entre la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* afin de s'assurer que les deux lois se complètent et se renforcent plutôt que de se chevaucher et de créer des lacunes.

8. Renforcement du rôle des agents négociateurs

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit renforcer le rôle des agents négociateurs. Elle doit énoncer clairement l'obligation d'avoir des comités mixtes nationaux et régionaux sur l'équité en matière d'emploi qui se réunissent régulièrement à des fins de consultation et de collaboration véritables. La *Loi* doit clairement établir en quoi consistent des consultations et une collaboration véritables. Ainsi, les employeurs qui voudraient en réduire l'importance n'essaieront pas de se soustraire à leurs obligations.

En vue de garantir le respect de l'obligation de consulter et de collaborer, les agents négociateurs doivent pouvoir déposer une plainte s'ils estiment que l'employeur ne s'y est pas conformé. De plus, il faudra prévoir des représailles en cas de non-respect des obligations en matière de consultation et de collaboration pour contraindre les employeurs à les observer.

Voici les éléments à inclure dans la définition :

- 1) L'établissement de comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi;
- 2) L'examen, la préparation, l'élaboration, la mise en œuvre et la révision des plans d'équité en matière d'emploi doivent être réalisés conjointement par les employeurs et les agents négociateurs;
- 3) Les employeurs et les agents négociateurs participent activement à toutes les étapes du processus d'équité en matière d'emploi, à savoir le lancement, l'examen continu et les suivis.

Les agents négociateurs doivent être en mesure de négocier des dispositions de convention collective plus ambitieuses que celles de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En ce qui a trait aux initiatives d'équité en matière d'emploi, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit être un point de départ et non une limite.

9. Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs qui participent au Programme de contrats fédéraux doivent être soumis aux mêmes exigences que les autres employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, notamment les exigences réglementaires et les exigences en matière de rapports. On évitera ainsi tout changement arbitraire de la part du ministre du Travail.

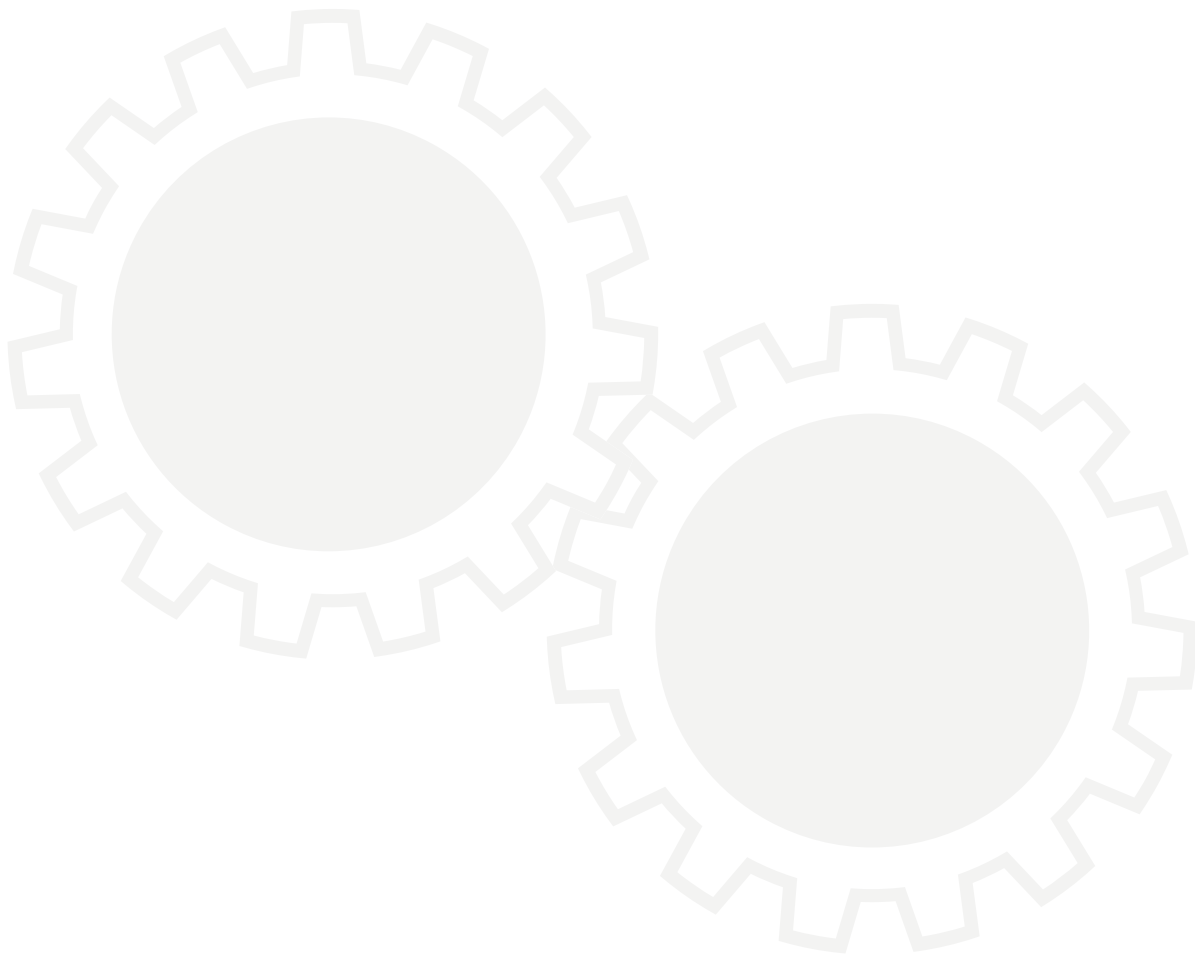
Les modifications apportées en 2012 à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doivent être annulées en vue de réduire l'exigence minimale requise pour faire partie du Programme des contrats fédéraux.

De plus, à des fins de cohérence, il faut qu'Emploi et Développement social Canada travaille de concert avec la Commission canadienne des droits de la personne, ou que la tâche de vérification soit confiée à un seul organisme. Encore une fois, pour ce faire, la Commission doit être dotée de ressources adéquates.

10. Transparence salariale

Il convient de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin qu'elle garantisse que le problème des écarts salariaux soit abordé tout au long du processus d'équité en matière d'emploi et intégré aux plans d'équité en matière d'emploi. De plus, il faut qu'on tienne compte des écarts salariaux dans le cadre de tous les audits ou processus de conformité des plans. Advenant que ces écarts salariaux ne soient pas pris en compte dans les plans, il faudra alors prévoir un mécanisme de dépôt de plaintes.

Les dispositions relatives à la transparence salariale doivent s'appliquer aux secteurs privé et public sous réglementation fédérale, ainsi qu'au Programme des contrats fédéraux.



Annexe A

Méthodologie

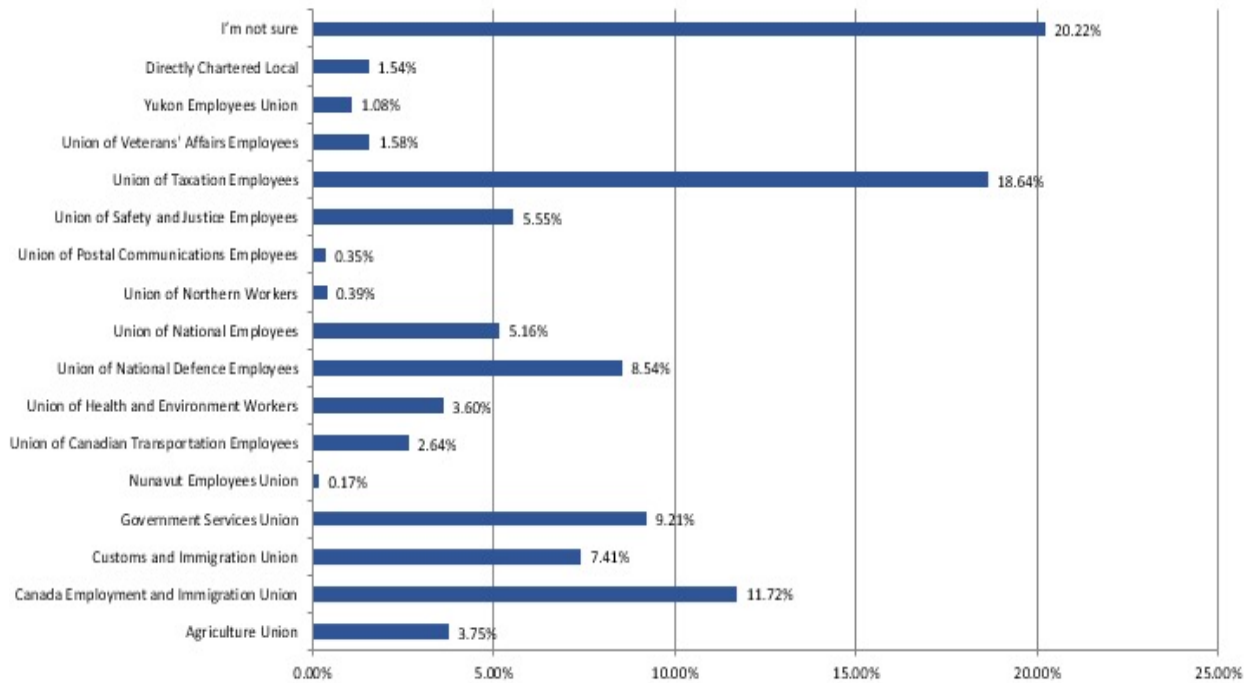
Un sondage bilingue a été publié sur le site Web national de l'AFPC le 26 août 2021. Les membres devaient y répondre au plus tard le 9 septembre suivant. Le sondage a été mis en relief au moyen de courriels ainsi que dans les médias sociaux. Au total, 5 386 personnes y ont répondu.

Le sondage comportait 22 questions fermées, pour lesquelles on pouvait laisser des commentaires, et 4 questions ouvertes. Les questions visaient à déterminer l'identité des répondantes et répondants et leur affiliation au syndicat; leur connaissance de l'application de la *Loi* dans leur milieu de travail; les obstacles que connaissent les groupes d'équité ainsi que la responsabilité des employeurs et du syndicat à cet égard; les forces et les faiblesses de la *Loi* ainsi que les moyens de l'appliquer. L'AFPC a veillé à ce que le sondage offre la possibilité de déclarer volontairement son appartenance, ce qui permet une analyse plus poussée par groupe d'équité. Voici la répartition des personnes participantes par groupe d'appartenance :

- Femmes : 60,8 %
- Hommes : 31,89 %
- Personnes non binaires : 6,7 %
- Autres : 0,61 %
- Membre de groupes raciaux visibles : 60,8 %
- Personnes ayant un handicap : 21 %
- Membres de la communauté LGBTQ2+ : 11,45 %
- Autochtones : 9,7 %

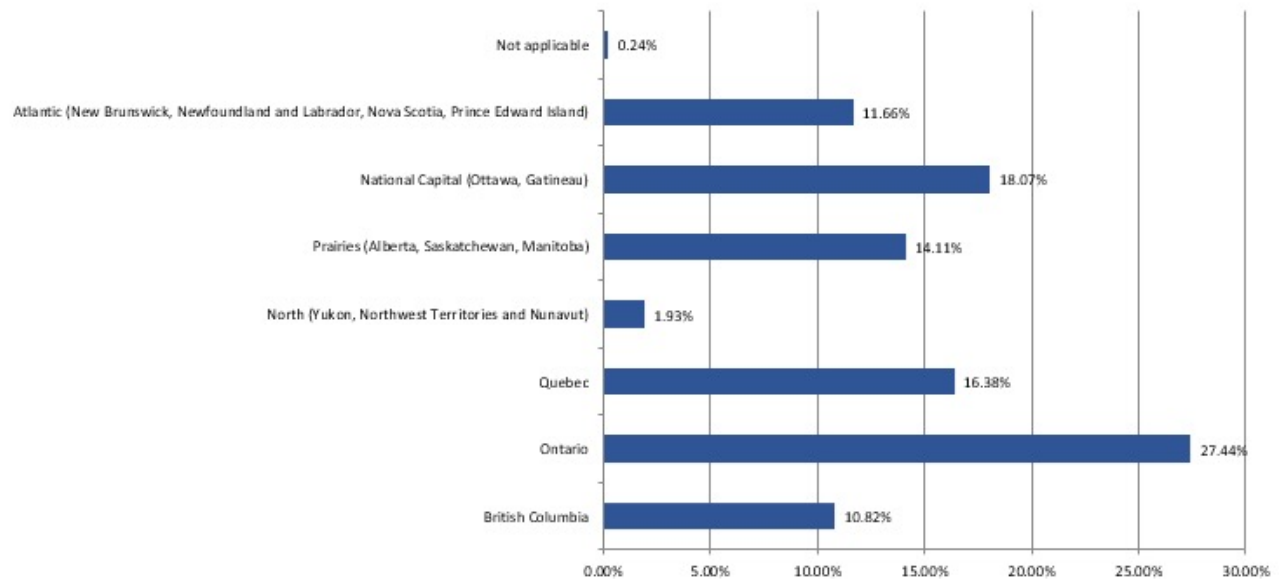
Participation des Éléments

Le graphique suivant illustre la participation par Éléments :

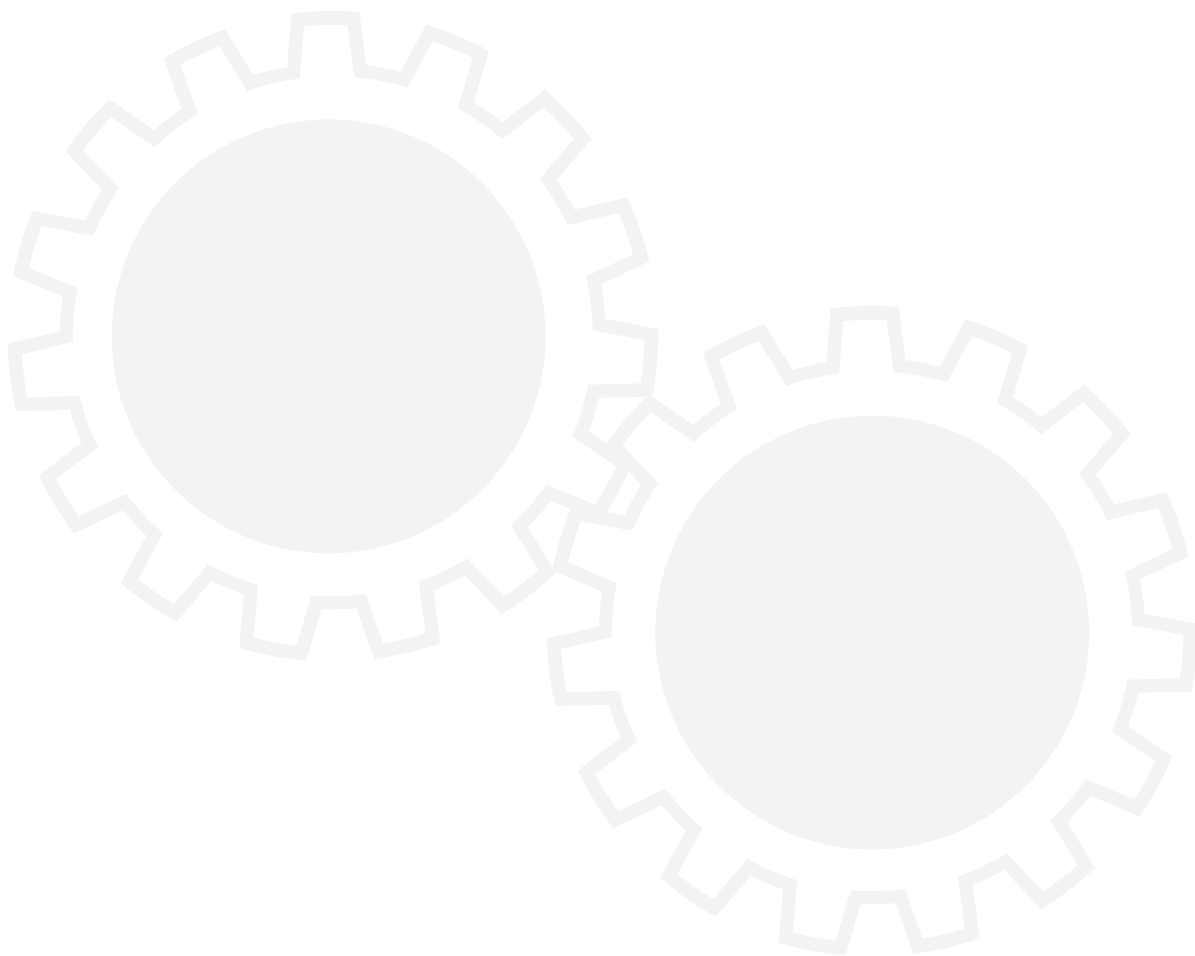


Participation par région

Le graphique suivant illustre la participation par région :



Parmi les personnes sondées, 62,9 % sont assujetties à la *Loi*, 6,3 % ne le sont pas, et 30,8 % ne sont pas certaines. De plus, 49,8 % ont déclaré faire partie de l'administration publique centrale (leur employeur est le Conseil du Trésor ou la Commission de la fonction publique), tandis que 24,1 % ont déclaré faire partie d'un organisme distinct de la fonction publique fédérale (ne relevant pas du SCT). Moins de 1 % ont déclaré faire partie du secteur privé sous réglementation fédérale ou du Programme des entrepreneurs fédéraux, et 26,5 % ne savaient pas à quelle catégorie ils appartenaient.



Annexe B

Consultations virtuelles

Les 8 et 9 septembre 2021, des consultations virtuelles ont eu lieu avec des militantes et militants syndicaux qui s'occupent activement de l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail, ou qui participent au Comité national des droits de la personne de l'AFPC. Nous leur avons posé les trois questions suivantes :

1. Quels aspects de la Loi fonctionnent bien?
2. Quels aspects ne fonctionnent pas bien?
3. Comment pourrait-on améliorer la Loi?

Les consultations virtuelles ont confirmé bon nombre des conclusions du sondage :

- Il manque de recours en matière de dotation;
- Il n'y a pas de consultations conjointes d'importance tout au long du processus d'équité en matière d'emploi (déclaration volontaire, analyse de la main-d'œuvre, examen des systèmes d'emploi, élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi ou suivi d'un tel plan);
- Durant ses vérifications, la CCDD consulte rarement les personnes salariées sur le respect par l'employeur de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi;
- Malgré le cadre de responsabilisation de gestion, il y a peu de comptes à rendre en matière d'équité en emploi.

Les recommandations issues des consultations virtuelles sont les suivantes :

- Rendre obligatoire la divulgation des données;
- Mettre à jour la terminologie;
- Rendre obligatoires les comités d'équité en emploi en milieu de travail;
- Mettre à jour la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour y inclure le groupe d'équité LGBTQ2+;
- Diviser chaque groupe d'équité en sous-groupes;
- Réaliser une analyse intersectionnelle et agir en fonction des résultats;
- Définir clairement ce qu'on entend par « consultation et collaboration des agents négociateurs »;
- Fournir du financement et de la formation pour les comités mixtes obligatoires;
- Ajouter des mécanismes de recours à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et à la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral;
- Renforcer les dispositions sur la responsabilisation;
- Prévoir un financement adéquat pour la Commission canadienne des droits de la personne;
- Autoriser les agents négociateurs à prendre part aux vérifications et à formuler des plaintes.