



# Programmes spéciaux

Page Image

Page Content

## VOS DROITS, VOS OBLIGATIONS

Lignes directrices adoptées en application du Code des droits de la personne – programmes d'équité en matière d'emploi et programmes spéciaux en matière de services et de logement

## **Introduction**

Les présentes lignes directrices constituent l'interprétation que fait la Commission des droits de la personne du Manitoba des dispositions du Code des droits de la personne (le « Code ») relatives à la création de programmes spéciaux en matière d'emploi, de logement ou de services. Elles comprennent des renseignements sur l'élaboration des programmes d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale en particulier.

Elles contiennent un aperçu des droits et des responsabilités que le Code attribue dans ce domaine ainsi que des renseignements sur ce qu'il faut prendre en compte avant d'établir un programme spécial et sur la manière d'évaluer et de surveiller efficacement le programme.

En cas d'incompatibilité, le libellé exact du Code et l'interprétation des arbitres et des tribunaux l'emportent sur les présentes lignes directrices.

### **Qu'est-ce que le Code des droits de la personne?**

Le Code est la loi provinciale sur les droits de la personne qui protège les particuliers et les groupes contre la discrimination au Manitoba. Il l'emporte sur toute autre loi manitobaine. Il est appliqué par la Commission des droits de la personne du Manitoba. Il énonce aussi la marche à suivre pour déposer une plainte fondée sur les droits de la personne.

### **Qu'est-ce que la discrimination aux termes du Code?**

Le terme discrimination désigne le traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe, à son désavantage et sans cause raisonnable, en raison de l'une des caractéristiques protégées énumérées dans le Code. Le Code cible principalement la discrimination dans les domaines de l'emploi, du logement et des services offerts au public.

La discrimination comprend notamment le défaut de répondre raisonnablement à des besoins spéciaux découlant d'une caractéristique protégée, comme l'incapacité. Le Code interdit également le harcèlement fondé sur des caractéristiques protégées, comme le sexe.

## Quelles sont les caractéristiques protégées par le Code?

Le Code interdit la discrimination injustifiée fondée sur les motifs suivants (les « caractéristiques protégées ») :

- l'ascendance;
- la nationalité ou l'origine nationale;
- le milieu ou l'origine ethnique;
- la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;
- l'âge;
- le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse;
- l'identité sexuelle;
- l'orientation sexuelle;
- l'état matrimonial ou le statut familial;
- la source de revenu;
- les convictions politiques, associations politiques ou activités politiques;
- les incapacités physiques ou mentales;
- les désavantages sociaux.

Outre ces caractéristiques énumérées, le Code interdit la discrimination fondée sur d'autres stéréotypes relatifs à un groupe plutôt que sur le mérite individuel.

Dans certains cas, le traitement différent fondé sur des stéréotypes relatifs à un groupe plutôt que sur le mérite individuel peut aussi correspondre à la définition de la discrimination au sens du Code.

## Que sont les programmes spéciaux?

Les programmes spéciaux sont conçus pour favoriser un groupe de personnes ayant en commun une caractéristique protégée, comme l'âge, le sexe, l'incapacité ou l'ascendance. Ces programmes visent à réduire les conditions du désavantage subi par certaines personnes en matière d'emploi, de logement ou de services.

Dans le domaine de l'emploi, les programmes spéciaux sont appelés programmes d'équité ou programmes de promotion sociale. Exemple : une préférence d'embauche pour les personnes d'ascendance autochtone ou appartenant à un autre groupe racialisé, les personnes handicapées ou les femmes.

Exemple de programme spécial en matière de services : un programme de transport rural par autobus ciblant les personnes âgées et les personnes handicapées. Exemple de programme spécial en matière de logement : un programme offrant des logements et des services de soutien aux personnes ayant une incapacité mentale.

### **Pourquoi le Code permet-il les programmes spéciaux?**

Les programmes spéciaux favorisent la réalisation du but de l'égalité des chances et visent à atténuer la discrimination systémique. Le Code reconnaît que certains groupes de la société ont subi un désavantage historique et sont toujours confrontés à des obstacles à la participation équitable en matière d'emploi et d'accès au logement et aux services.

Les programmes spéciaux visent à répondre directement aux besoins d'un groupe particulier et à rétablir ou à établir l'égalité des chances ou de l'accès en accordant à ce groupe un certain degré de traitement spécial ou de préférence.

### **Que devrais-je prendre en compte dans la conception d'un programme spécial?**

Les employeurs et les fournisseurs de services hésitent souvent à établir un programme spécial, croyant qu'il aurait pour effet de limiter les droits des personnes qui n'appartiennent pas au groupe bénéficiant de la préférence du programme.

Il importe de prendre en compte ce qui suit dans la conception d'un programme spécial :

#### **1. Recueillir et évaluer les renseignements pertinents**

Recueillez seulement les renseignements que vous prévoyez utiliser dans le but ultime de réduire le désavantage ou de créer des possibilités pour certains groupes de votre lieu de travail ou secteur d'activité ou qui obtiennent les services ou les logements que vous offrez. Examinez et analysez les renseignements pour déterminer si vous pouvez déceler un groupe particulier

confronté à des obstacles. Par exemple, vous pouvez envisager d'examiner les taux de chômage ou de participation à la main-d'œuvre, la représentation professionnelle ou les niveaux de revenu ou de scolarité.

## **2. Définir les groupes désignés**

Indiquez clairement qui est admissible à la participation à votre programme. Une définition floue peut étendre les avantages du programme à d'autres personnes que celles ciblées ou entraîner des restrictions déraisonnables sur les droits ou les possibilités des autres.

## **3. Déterminer l'objectif du programme**

Déterminez ce que vous tentez de faire en mettant le programme en œuvre. Assurez-vous que l'objectif est de diminuer le désavantage spécifique des groupes désignés et que toutes les activités liées au programme sont compatibles avec cet objectif.

## **4. Adopter une méthode d'identification**

Adoptez un moyen permettant d'identifier précisément les personnes admissibles à participer au programme. Les membres des groupes désignés peuvent s'autodéclarer volontairement ou vous pouvez identifier vous-même ces personnes en évaluant les renseignements que vous avez recueillis. Si vous choisissez de demander aux personnes de s'autodéclarer, vous pouvez envisager de leur demander de produire une preuve de leur appartenance au groupe désigné. Dans les deux cas, indiquez clairement la raison exacte de la collecte de renseignements.

## **5. Élaborer un plan de mise en œuvre**

Élaborez un plan pour mettre en œuvre le programme en reconnaissant et en maintenant la dignité et le respect de soi des groupes désignés.

## **6. Procédure d'évaluation**

Établissez des critères pour mesurer et évaluer l'efficacité du programme. Évaluez le programme assez fréquemment pour pouvoir le modifier et déterminer si vous en avez toujours besoin.

## **Quels sont les autres facteurs à prendre en compte dans la conception et l'administration d'un programme spécial en matière d'emploi?**

Outre les facteurs déjà mentionnés, envisagez ce qui suit pour assurer la réussite de votre programme spécial :

## 1. Engagement

Montrez votre engagement envers le programme au moyen d'énoncés de politique, d'activités de sensibilisation, de l'affectation de ressources et de la délégation du pouvoir et de la responsabilité quant à la mise en œuvre du programme. Idéalement, un cadre supérieur devrait avoir la responsabilité du programme et il faut consulter les représentants des employés.

## 2. Analyse interne de la main-d'œuvre

Examinez les résultats de l'analyse interne de la main-d'œuvre fondée sur l'auto-déclaration ou l'identification faite par la direction, le cas échéant. Ils indiquent la représentation des employés membres de groupes désignés par rapport aux autres employés. Ils peuvent aussi indiquer la représentation au sein des groupes professionnels ou des catégories de travailleurs, ainsi que la participation selon les niveaux de salaire, la séniorité et le type d'emploi (par exemple, temps plein ou temps partiel).

## 3. Analyse externe de la main-d'œuvre

Examinez les résultats de toute analyse externe de la main-d'œuvre disponible qui indiquent les secteurs du réservoir de main-d'œuvre où sont concentrés les membres d'un groupe désigné; ils sont importants pour l'élaboration des buts à long terme. Vous pouvez obtenir ces renseignements auprès de ministères fédéraux et provinciaux, d'organismes communautaires ou d'établissements d'enseignement.

## 4. Buts et calendriers

Exprimez les objectifs du programme avec des critères mesurables. Indiquez des cibles à court et à long terme pour chaque aspect traité par le programme, comme la participation à la formation, l'embauche, etc. Les buts devraient être assez souples pour permettre l'adaptation aux changements organisationnels, et devraient être accompagnés de calendriers raisonnables tenant compte de la croissance de l'organisation et du roulement du personnel.

## 5. Examen des systèmes d'emploi

Analysez toutes les politiques relatives à l'emploi pour déceler les obstacles inutiles liés à l'emploi qui nuisent aux groupes désignés.

L'analyse peut produire des renseignements sur les aspects suivants :

- les procédures et les exigences de recrutement, d'évaluation, de sélection et de promotion;
- l'accessibilité physique des installations;

- les politiques et procédures concernant les mesures d'adaptation raisonnables aux besoins spéciaux découlant des caractéristiques protégées des membres des groupes désignés, comme l'incapacité;
- les politiques et procédures de prévention du harcèlement;
- les pratiques de formation et de perfectionnement;
- les politiques disciplinaires et administratives;
- les descriptions d'emploi, le système d'évaluation du rendement et son utilisation;
- les pratiques de licenciement, de mise à pied et de rappel;
- le système de détermination des salaires et traitements.

Dans un lieu de travail syndiqué, la consultation avec le syndicat peut être exigée par la loi.

### **Quelle est la différence entre un programme d'égalité des chances et un programme d'équité en matière d'emploi?**

Les programmes d'égalité des chances visent à déceler et à éliminer la discrimination systémique dans les politiques, les pratiques et les procédures d'une organisation, mais ils ne comprennent habituellement pas de mesures correctives. Par exemple, un employeur pourrait examiner ses politiques et pratiques d'emploi, notamment en matière d'embauche, pour déceler les obstacles qu'elles présentent pour les femmes, les personnes handicapées ou les membres de groupes racialisés, mais il ne prendrait pas de mesures dans le cadre de cet exercice pour assurer l'embauche ou la promotion de membres de groupes sous-représentés.

Les programmes d'équité en matière d'emploi tentent eux aussi d'éliminer les obstacles que les groupes sous-représentés peuvent rencontrer dans le monde de l'emploi, mais ils visent en plus à atténuer ou à corriger le désavantage causé par ces obstacles. Par exemple, le même employeur pourrait examiner ses politiques et pratiques d'emploi, notamment en matière d'embauche, mais en plus, il établirait une préférence ou accorderait une considération spéciale à certains groupes afin d'atténuer le désavantage qu'ils subissent.

Un programme d'équité en matière d'emploi typique peut comprendre :

- un audit interne de la main-d'œuvre visant à déterminer la représentation des membres des groupes désignés concernés;

- un examen du potentiel disponible en ce qui concerne le recrutement et le réservoir de main-d'œuvre;
- la détermination de buts à court et à long terme ainsi qu'un système de suivi permettant d'évaluer les progrès;
- l'élaboration et l'adoption de politiques spéciales relatives à l'évaluation, à la sélection et aux possibilités de formation.

Pour en savoir plus sur le traitement des enquêtes préalables à l'emploi dans le Code, veuillez consulter les lignes directrices relatives aux enquêtes.

### **Quels sont les autres facteurs à prendre en compte dans la conception et l'administration d'un programme spécial en matière de services ou de logement?**

Les facteurs énumérés ci-dessus concernant les programmes spéciaux peuvent aussi s'appliquer aux programmes spéciaux visant à réduire les obstacles ou le désavantage vécus par certains groupes dans les services comme l'éducation, la santé ou l'accès au logement.

Il importe également de recueillir et d'analyser des renseignements sur le secteur d'activité ou la population qui utilise le service afin de déterminer les groupes désignés qui pourraient bénéficier d'un programme spécial.

Par exemple, si vous envisagez d'appliquer une préférence dans la prestation de services de santé, vous devez analyser les renseignements sur les utilisateurs du service et soit leur demander de s'autodéclarer membres des groupes désignés, soit déterminer autrement qu'ils en sont membres ou non. Assurez-vous que les personnes à qui vous demandez de s'autodéclarer comprennent la raison de la collecte de renseignements en mentionnant l'objectif du programme. Votre analyse peut aussi tenir compte de renseignements ou de recherches, notamment des données statistiques, qui visent l'ensemble de votre secteur. Il faut établir les buts à court et à long terme et prévoir la réalisation d'un examen des systèmes pour assurer la réussite du programme.

### **Quel est le rôle de la Commission des droits de la personne du Manitoba en ce qui concerne les programmes spéciaux, y compris les programmes d'équité en matière d'emploi?**

L'article 11 du Code n'exige pas que l'employeur ou le fournisseur de services ou de logements adopte des programmes spéciaux, y compris à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, il précise qu'un programme spécial n'est pas discriminatoire pourvu qu'il respecte certaines conditions. La



Commission peut fournir une aide et des conseils relativement à l'établissement d'un programme spécial.

Lorsque l'adoption d'un programme spécial est légalement obligatoire, il doit être conçu de façon à respecter les exigences du Code. La Commission fournit une aide à la conception sur demande de l'arbitre ou de la personne chargée de la mise en œuvre d'un programme. La Commission peut également surveiller le programme sur demande ou en cas d'obligation, auquel cas elle examine la documentation au besoin.

En cas d'incompatibilité, le Code des droits de la personne l'emporte sur les présentes lignes directrices.