

Lois, définitions et liens utiles en matière d'EDI

Préambule

En matière d'équité en emploi, l'Université Laval est soumise aux lois et règlements, aussi bien sous la juridiction fédérale que provinciale. La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (1985) et la [Charte des droits et libertés de la personne](#) (1975) balisent les droits et les recours des individus, notamment en matière d'égalité en emploi. Divers autres dispositifs législatifs et réglementaires s'appliquent aussi, dont les programmes d'obligations contractuelles (fédéral et provincial - 1989), la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (2001) et le programme de chaires de recherche du Canada qui exige des établissements universitaires qu'ils corrigent les écarts de représentation (2017) parmi les titulaires de chaire pour maintenir leur admissibilité.

Les lois fédérales

La Loi canadienne sur les droits de la personne (1985) interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique et d'autres motifs.

La [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (1995) du Canada exige que les organismes et entreprises réglementés par le gouvernement fédéral offrent des occasions d'emploi égales à tous, afin 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 »¹. Cette loi non seulement permet mais invite la mise en place de mesures de redressement visant spécifiquement ces groupes cibles, pour accélérer la correction des inégalités dans le domaine de l'emploi.

Les lois québécoises

La Charte des droits et libertés de la personne (1975) est une loi québécoise fondamentale et quasi-constitutionnelle qui a préséance sur toutes les autres lois du Québec. Elle reconnaît que tous les individus sont égaux en valeur et en dignité. Son objectif principal est d'harmoniser les rapports des individus entre eux et avec leurs institutions. Elle précise les libertés et les droits fondamentaux de toute personne qui se trouve au Québec, notamment les droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux et le droit à l'égalité. Son principe premier est que nul ne doit

¹ Extrait de l'article 2 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

être traité différemment en raison de caractéristiques personnelles; les motifs illicites de discrimination sont désormais au nombre de 13²

Le [Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité](#) (1986) habilité par la Charte des droits et libertés de la personne encadre l'élaboration, l'implantation et l'application des programmes d'accès à l'égalité qui ont pour but de « corriger la situation de groupes victimes de discrimination interdite par l'article 10 de la charte, notamment les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones ». La [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#) (CDPDJ) est l'organisme responsable de veiller au respect des programmes d'accès à l'égalité.

La [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi des organismes publics](#) (2001) vise les organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus, notamment les établissements d'enseignement de niveau universitaire. Elle institue un cadre pour corriger la situation des personnes faisant partie des groupes cibles qui ont été victimes de discrimination en emploi. À terme, le personnel de ces organismes sera plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée.

Définitions

Équité : Approche visant à traiter chaque individu, et chaque groupe historiquement discriminé, de façon juste, en tenant compte des caractéristiques particulières de leur situation afin de les placer sur un plan d'égalité par rapport au groupe majoritaire. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application systématique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société. Reconnaissant que la structure sociale a des effets différenciés pour le groupe majoritaire par rapport aux groupes minorisés, elle vise à corriger ce déséquilibre. Elle vise à s'assurer que tous aient droit aux mêmes avantages (égalité des chances.), en tenant compte de des caractéristiques particulières de leur situation.

Diversité : Terme souvent utilisé pour référer aux différences, ou aux similarités, entre les individus au sein d'un groupe ou d'une organisation. Des caractéristiques socio-démographiques sont communément utilisées pour distinguer les uns des autres ; par exemple le genre, le sexe, l'ethnicité, l'origine, le physique, la religion et les croyances, les valeurs, l'âge, l'éducation, la langue, l'orientation sexuelle, etc. Notons que les personnes dont les caractéristiques socio-démographiques sont différentes de celles du groupe majoritaire sont susceptibles d'offrir des opinions, des idées, des expériences professionnelles et de vie, des compétences et des connaissances diversifiées.

² Motifs illicites de discrimination : <http://www.cdpedj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/pratiques/Pages/discrimination.aspx>

Inclusion : Une action ou une mesure visant à mettre en place un environnement qui accueille, respecte et valorise la diversité pour que tous les membres de sa communauté aient le sentiment qu'ils et qu'elles ont leur place, peuvent contribuer, et peuvent se mériter la reconnaissance pour cette contribution. Si leur situation particulière le nécessite, l'organisation les accompagne et leur offre des mesures pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement.

Groupes désignés (en matière d'équité), aussi appelés **groupes- cibles** : Les groupes qui ont historiquement fait l'objet d'une discrimination systémique et dont les membres sont sous représentés en emploi, notamment dans un secteur ou type d'emploi particuliers. Ces groupes sont définis par la législation.

Au niveau fédéral : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Au niveau provincial : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et ethniques.

✓ **Femme :**

Personne qui s'identifie comme femme.

✓ **Autochtone :**

Le terme Autochtone désigne les Premières nations (Indiens d'Amérique du Nord), les Métis, ou les Inuits. Les Premières Nations comprennent aussi bien les personnes inscrites et non inscrites comme Indien et celles couvertes par traités.

✓ **Personne handicapée :**

Cette catégorie désigne les personnes ayant une déficience persistante ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en raison d'un trouble d'apprentissage, et :

- a) Considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ;
- b) Ou pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Cette catégorie vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur incapacité ont nécessité d'adapter leur emploi ou leur milieu de travail. Les handicaps comprennent : coordination ou dextérité (difficulté à se servir de ses mains ou ses bras, par exemple pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier), mobilité (difficulté à se déplacer d'un local à l'autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.), cécité ou malvoyance (incapacité ou difficulté à voir), surdité ou malentendance (incapacité ou

difficulté à entendre), élocution (incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre), autre handicap (difficulté d'apprentissage ou de développement et tout autre type de handicap)." Étant donnée la reconnaissance croissante de l'interaction entre les conditions environnementales et les limitations fonctionnelles qui peuvent être situationnelles, la terminologie « personne en situation de handicap » dépersonnalise le problème et invite à la mise en place d'accommodements pour contrer les effets de ces limitations.

✓ **Minorité visible :**

Cette catégorie regroupe les personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance et qui ne se déclarent pas Autochtones. Cela comprend les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les personnes originaires de l'Asie du Sud, de l'Asie de l'Est, de l'Asie du Sud-Est, les personnes originaires de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique du Nord qui ne sont pas de race blanche, les Arabes, les Latino-Américains non blancs, les personnes d'origine mixte (dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes susmentionnés) ou qui font partie d'un autre groupe de minorité visible.

Notre usage ici du mot « *race*³ » est repris des textes législatifs *actuels* qui balisent notre action. Il ne prend aucunement en compte l'évolution des connaissances en anthropologie, en sociologie et en biologie, notamment, qui démontrent comment il s'agit d'une construction sociale nécessitant des révisions. La définition de « minorité visible », aussi utilisée par les textes législatifs actuels, est elle aussi contestée. Considérant que l'Université est assujettie à cette législation et le caractère impératif de celle-ci, nous utilisons aussi ces définitions dans le cadre de nos actions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

✓ **Minorité ethnique :**

Cette catégorie s'applique uniquement dans le cadre de la loi provinciale.

Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les autochtones et les personnes d'une minorité visible, **dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais.**

Exemples de langues maternelles de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique au sens de la Loi (*liste non exhaustive*) : allemand, roumain, arabe, russe, arménien, slovaque, bulgare, ukrainien, espagnol, portugais, grec, italien, hongrois.

³ La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) note d'ailleurs « Si l'idée d'une race biologique n'a aucune valeur explicative sur le plan scientifique, « on ne peut en dire autant de la "race sociale", c'est-à-dire la race socialement construite. Plus encore, les préjugés et la discrimination fondés sur la race, ainsi que les inégalités qui en découlent, nous rappellent que la race, bien qu'étant originellement une fiction idéologique, n'en a pas moins des effets sociaux bien réels, qui ne peuvent en aucun cas être négligés » ; jeunesse (CDPDJ) (2011a; p.9)

Liens utiles

- ✓ La Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi : <https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- ✓ La Loi canadienne sur les droits de la personne : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- ✓ Le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité :
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/C-12,%20r.%203/>
- ✓ Loi sur l'égalité en emploi des organismes publics : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.01>
- ✓ La Charte des droits et libertés de la personne :
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>
- ✓ La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :
<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/commission/Pages/default.aspx>
- ✓ Définition de « minorité visible » par Statistique Canada en lien avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi; <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm>
- ✓ Plan d'action et reddition compte en matière EDI de l'Université Laval : <https://www.ulaval.ca/la-recherche/unites-de-recherche/chaire-de-recherche-du-canada-equite-diversite-inclusion.html>
- ✓ Programme des Chaires de Recherche du Canada :
 - [Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#)
 - [Évaluation par les pairs](#)
 - Formation obligatoire du SPIIE pour tous les membres des comités de sélection :
 - [Formation en français](#)
 - [Formation en anglais](#)

Références

Motifs illicites de discrimination : <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/pratiques/Pages/discrimination.aspx>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2011, PROFILAGE RACIAL ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE DES JEUNES RACISÉS, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences;
http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Profilage_rapport_FR.pdf

Cornet, A., et P. Warland (2008). GRH et gestion de la diversité. Paris : Dunod, 147 p

Labelle, M. (2010). Racisme et antiracisme au Québec : discours et déclinaisons. Québec : Presses de l'Université du Québec, 198 p