

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Colour of Poverty |  | Colour of Change

ÉQUITÉ RACIALE DIGNITÉ HUMAINE JUSTICE SOCIALE

"...de réaliser l'égalité en milieu de travail afin que nul ne se voie refuser des possibilités d'emploi ou des avantages sociaux pour des raisons autres que ses compétences et, pour atteindre cet objectif, corriger les conditions d'inégalité dans le milieu de travail auxquelles sont confrontées les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles en mettant en oeuvre le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi signifie plus que de traiter les personnes de la même manière, mais nécessite également des mesures spéciales et la prise en compte des différences"

- Judge Rosalie Abella, 1986

QU'EST-CE QUE C'EST?

L'équité en matière d'emploi est une approche systématique pour identifier et éliminer les obstacles à l'équité en matière d'emploi. Elle comprend deux composantes principales:

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Évaluer les politiques et les pratiques pour s'assurer qu'elles ne créent pas d'obstacles pour des groupes particuliers.

REPRÉSENTATION NUMÉRIQUE

Comparer la diversité de la main-d'œuvre dans une organisation particulière avec la diversité de la population locale et tenter de s'assurer qu'elles sont comparables.

QUELS SONT SES OBJECTIFS?

- Éliminer les obstacles à l'emploi
- Élaborer des plans et des structures d'embauche plus transparents et responsables
- Améliorer l'accès et la répartition équitable des opportunités pour tous les groupes
- Créer une culture d'équité et d'inclusion dans le milieu de travail

L'HISTOIRE EST DANS LES STATISTIQUES



Les personnes ayant un handicap entre 25 et 64 ans étaient moins susceptibles d'avoir un emploi (59%) que celles sans handicap (80%) en 2011.

14% des adultes âgés de 25 à 64 ans ayant des handicaps plus légers vivaient dans la pauvreté.

28% avec des handicaps plus graves vivaient dans la pauvreté, contre 10% des adultes sans handicap.¹

Les personnes de couleur sont surreprésentées dans les services de soutien administratif, de gestion des déchets et d'assainissement. Ce regroupement d'industries couvre une gamme d'emplois traditionnellement peu rémunérés, des centres d'appels aux services de sécurité en passant par les services de conciergerie, qui ont tous tendance à être des emplois précaires, et peu rémunérés, avec peu ou pas d'avantages sociaux.²

Les personnes de couleur représentent plus de 40% des travailleurs de l'industrie de la couture, du textile et du tissu, plus de 36% des chauffeurs de taxi et de limousine et 42% des monteuses d'appareils électroniques; pourtant, ils ne représentent que 3% des cadres et 1,7% des directeurs des conseils d'administration.³

En 2016, la discrimination sur le marché du travail est demeurée racialisée et fondée sur le sexe en Ontario: les femmes racialisées gagnaient 58 cents pour chaque dollar gagné par les hommes non racialisés.⁴

Parmi les Ontariennes et Ontariens trans interrogés en 2010, 13% ont déclaré avoir été licenciés pour être trans (15% croyaient qu'ils avaient été licenciés parce qu'ils étaient trans).⁵ Dans une étude de 2015, 29% des Ontariens 2SLGBTQ+ ont déclaré avoir subi de la discrimination en milieu de travail.⁶



En 2017, le revenu annuel moyen des femmes est resté inférieur à celui des hommes:⁷

40 600 \$ contre 59 200 \$

En 2010, le revenu médian des Premières nations était de 17 620 \$. Le revenu médian des Inuits était de 20 400 \$ et de 24 550 \$ chez les Métis. Le revenu médian de la population non autochtone était de 27 600 \$.⁸



LA COP-COC APPELE À LA MISE EN ŒUVRE D'UN CADRE LÉGISLATIF EFFICACE POUR GARANTIR AUTANT QUE POSSIBLE DES RÉSULTATS JUSTES ET ÉQUITABLES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR TOUS LES ONTARIENS.

¹ Statistique Canada. Tableau 13-10-0347-01 Situation d'activité des adultes avec et sans incapacité

² Block, Sheila and Grace-Edward Galabuzi. 'Canada's Colour-coded Labour Market: The Gap for Racialized Workers' Canadian Centre for Policy Alternatives. March 2011.

³ 'Employment Equity' Colour of Poverty-Colour of Change. 2007.

⁴ Block, Sheila and Grace-Edward Galabuzi. 'Persistent Inequality: Ontario's Colour-coded Labour Market' Canadian Centre for Policy Alternatives. December 2018.

⁵ Bauer, Greta & Scheim, Ayden. Transgender People in Ontario, Canada: Statistics from the Trans PULSE Project to Inform Human Rights Policy. 2015.

⁶ CCDI 'In & Out: Diverging Perspectives on LGBT+ Inclusion in the Workplace' Canadian Centre for Diversity and Inclusion. 2015.

⁷ Moyser, Melissa. 'Measuring and Analyzing the Gender Pay Gap: A Conceptual and Methodological Overview.' Statistics Canada. August 30, 2019.

⁸ 'Aboriginal Statistics at a Glance: 2nd Edition.' Statistics Canada. July 2015.